UNIVERSITÉ DE PARIS

FACULTÉ DE PHARMACIE

Année 1947-1948 — Série U, n° 136

L'ÉVOLUTION DES SALAIRES DANS L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

(De la loi du 21 Germinal an XI à 1948)

THÈSE

pour le Doctorat de l'Université (mention « Pharmacie »)

Présentée et soutenue publiquement le samedi 3 juillet 1948.

PAR

ANDRÉ CHOQUET

PHARMACIEN DE LA FACULTÉ DE PARIS
LICENCIÉ EN DROIT

Examinateurs de la Thèse. { M. BEDEL, Professeur . . *Président.*
M. le Doyen SARTORY.
M. DOMANGE, Maître de conférences.

PARIS
ANC^ne IMPRIMERIE DE LA COUR D'APPEL
1, RUE CASSETTE, 1
1948

UNIVERSITÉ DE PARIS

FACULTÉ DE PHARMACIE

Année 1947-1948 — Série U, n° 136

L'ÉVOLUTION DES SALAIRES DANS L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

(De la loi du 21 Germinal an XI à 1948)

THÈSE

pour le Doctorat de l'Université (mention « Pharmacie »)

Présentée et soutenue publiquement le samedi 3 juillet 1948.

PAR

ANDRÉ CHOQUET

PHARMACIEN DE LA FACULTÉ DE PARIS
LICENCIÉ EN DROIT

Examinateurs de la Thèse. { M. BEDEL, Professeur . . *Président.*
M. le Doyen SARTORY.
M. DOMANGE, Maître de conférences.

PARIS
ANC^ne IMPRIMERIE DE LA COUR D'APPEL
1, RUE CASSETTE, 1
1948

PERSONNEL DE LA FACULTÉ DE PHARMACIE DE PARIS

ADMINISTRATION

MM. René FABRE, *Doyen*, O. ✲, ⓘ I.
Marcel SOMMELET, *Assesseur*, ✲, ⓘ I.
H.-J. LIONNET, *Secrétaire*, ✲, ⓘ I.
L. JEANDEL, *Rédacteur*, ⓘ A.

PROFESSEURS :

MM. SOMMELET, ✲, ⓘ I.	Chimie organique.
FABRE, O. ✲, ⓘ I.	Toxicologie.
PICON, ✲, ⓘ I.	Chimie minérale.
DELABY, ✲, ⓘ I.	Pharmacie chimique.
MASCRÉ, ✲, ⓘ I.	Botanique.
SARTORY, C. ✲, ⓘ I. . . .	Microbiologie.
FLEURY, ✲, ⓘ I.	Chimie biologique.
JANOT, ⓘ I.	Pharmacie galénique.
CHARONNAT, ⓘ I.	Chimie analytique.
VALETTE, ⓘ I.	Zoologie appliquée.
BEDEL, ✲, ⓘ I.	Législation, Déontologie et Histoire de la Pharmacie.
PARIS	Histoire naturelle des médicaments simples d'origine végétale.
GUILLOT.	Physique.
RAOUL.	Professeur sans chaire.
GAUTIER, ⓘ I.	Professeur sans chaire.

Doyen honoraire : M. RADAIS, O. ✲, ⓘ I.

Professeurs honoraires :

MM. DELÉPINE, O. ✲, ⓘ I. et LEBEAU, O. ✲, ⓘ I., Membres de l'Institut.
PERROT, C. ✲, ⓘ I., COUTIÈRE, O. ✲, ⓘ I, BOUGAULT, O. ✲, ⓘ I., LUTZ, ✲, ⓘ I., GORIS, O. ✲, ⓘ I., HÉRISSEY, O. ✲, ⓘ I., LAUNOY, O. ✲, ⓘ I.

MAITRES DE CONFÉRENCES :

MM. N...	Sciences physiques et chimiques.
DOMANGE, ⓘ I.	Sciences physiques et chimiques.
CRÉTÉ.	Sciences naturelles.
COURTOIS	Sciences physiques et chimiques.
MORETTE	Hydrologie et Hygiène.
Mlle LAMBIN, ⓘ I.	Sciences naturelles.

CHEFS DES TRAVAUX PRATIQUES :

MM. CORRIEZ, ⓘ I.	Physique.
HARISPE, travaux pratiques de 1re année. . .	Chimie générale et pharmaceutique.
TRUHAUT, ✲, ⓘ A.	Chimie (4e année).
CAVIER.	Biologie animale.
MOREAU.	Chimie analytique.
DEYSSON.	Botanique.
GERMAN.	Microbiologie. Chargé de fonctions.

Bibliothécaire en Chef : M. GARNIER, ⓘ I.
Bibliothécaire : Mlle LAVAUD, ⓘ A.

R. UNIV. BIBLIOTHEEK LEIDEN

L'ÉVOLUTION DES SALAIRES

DANS L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

(De la loi du 21 Germinal an XI à 1948)

INTRODUCTION

L'importance du problème de la fixation des salaires, aussi bien dans toutes les branches de l'économie française, en général, que dans l'industrie pharmaceutique, en particulier, n'a cessé d'augmenter depuis la libération de notre territoire, en 1944.

Ceci est dû, non seulement à l'aggravation de la situation économique et monétaire en France, qui a fait passer au premier plan de l'actualité la question des salaires ainsi que celle des prix, mais aussi au fait que, plus que jamais, de sa solution dépend l'existence même et les conditions de vie de la majorité des Français.

La situation économique présente résultant de l'après-guerre se caractérise, en effet, en ce que les problèmes à résoudre s'articulent essentiellement autour de deux facteurs : les salaires et les prix. Encore faut-il ajouter qu'ils sont eux-mêmes sous la dépendance d'une politique monétaire saine et d'une organisation rationnelle de la pénurie dont nous souffrons permettant :

1° De répartir équitablement les sacrifices entre les individus afin que chacun puisse obtenir un minimum de biens de consommation ;

2° De sauvegarder l'avenir en débarassant l'économie des pressions inflationnistes et en réunissant les conditions psychologiques et les moyens matériels susceptibles de ramener les affaires au niveau d'avant-guerre, sans que ces contraintes soient jugées insupportables et sans que la productivité du travail s'en trouve diminuée ;

3° De diriger les ressources (matières premières, main-d'œuvre) vers les industries d'équipement, même au détriment immédiat de la production des biens de consommation, afin d'entraîner, dans un avenir rapproché, l'augmentation de ceux-ci.

On mesure par là la grandeur de la tâche devant laquelle se sont trouvés tous les gouvernements qui se sont succédés depuis 1944 et la nécessité, pour eux, de chercher une solution rapide à la crise. Or, celle-ci a encore été accentuée parce que les salariés, voyant leur pouvoir d'achat s'amenuiser chaque jour, comme le prouvent les indices respectifs des salaires et des prix de détail publiés par la Statistique générale de la France, n'hésitent plus à recourir à des grèves de plus en plus fréquentes et de plus en plus longues pour obtenir des augmentations leur permettant de conserver le même standing de vie.

C'est, qu'en effet, pour la grande majorité des Français, le problème des salaires est un problème crucial dont l'importance est capitale. Lors d'une enquête faite par l'Institut français d'Opinion publique, 64 p. 100 des travailleurs répondirent que parmi les problèmes suivants :

Leur santé et celle de leur famille,
Leur ravitaillement,
Leur logement,
Leur salaire,
Leur avenir et celui de leurs enfants,

celui des salaires les préoccupait le plus.

On assiste donc, actuellement, à ce phénomène que, d'une part, la situation générale intérieure de la France s'aggrave sous l'influence de facteurs purement économiques et financiers et que, d'autre part, à la suite de cette aggravation, les travailleurs réclament des hausses de salaire qui, pour légitimes qu'elles soient, viennent créer une psychose de hausse

des prix et entraîner un nouveau déséquilibre prix-salaire. On se trouve pris ainsi dans un cercle vicieux et la crise engendre la crise.

Celle-ci n'ayant pu être enrayée, doit-on en conclure que les programmes présentés par les gouvernements français successifs ont été tous mauvais ? Certainement pas, car les indices de la Statistique de la France prouvent que certains d'entre-eux ont pu, sinon arrêter, du moins freiner considérablement la hausse des prix. La véritable raison de leur échec est qu'aucun d'entre-eux n'a été suffisamment fort pour imposer ses solutions et que, par suite, la baisse des prix étant très lente à se produire et le mythe de la crise s'accentuant, les mesures imposées n'ont pu produire leur plein effet.

Il en sera ainsi tant que la France ne sera pas dotée d'un gouvernement stable s'appuyant sur la majorité de l'Assemblée nationale et assuré d'avoir devant lui de longs mois d'existence.

Quoi qu'il en soit, il est nécessaire que les fabricants de produits pharmaceutiques connaissent bien le mécanisme de la fixation des salaires. Leur rôle dans l'Economie française est prépondérant à un double point de vue : social et économique.

Social, parce que le salaire doit correspondre exactement à la « valeur » du travailleur, basée sur ses qualités professionnelles, son assiduité au travail, son esprit d'initiative, etc... Or, plus de la moitié des conflits du travail proviennent de ce que le ou les travailleurs estiment ne pas être assez payés pour ce qu'ils valent. L'employeur a ainsi la possibilité de contribuer à la paix sociale sans laquelle il est vain d'espérer un relèvement rapide de l'Economie française.

Economique, parce qu'un salarié payé à sa juste valeur travaille mieux qualitativement et quantativement. Il touche un salaire élevé, certes — surtout si l'employeur a instauré un système de salaire au rendement — mais, en contre-partie, l'importance du poste salaire dans le prix de revient diminue et le bénéfice de l'employeur augmente. Dans biens des cas, un accroissement des ventes pourra même être obtenu par une diminution du prix de vente.

PLAN GÉNÉRAL

Nous n'envisagerons, ici, en raison de l'importance du sujet, que l'un des deux facteurs clefs dont nous avons parlé plus haut : celui des salaires, sans toutefois négliger complètement le facteur prix : l'économique et le social étant deux notions entièrement liées qu'il est pratiquement impossible de dissocier.

Le premier titre sera consacré à l'étude juridique du problème. Il consistera surtout en commentaires des articles constituant le Titre III du livre I[er] du Code du Travail.

Dans un deuxième titre, nous étudierons l'évolution historique de la question des salaires dans l'industrie pharmaceutique et nous verrons comment, petit à petit, le législateur a mis sur pied le système actuel.

Nous dégagerons les conclusions logiques de cette évolution et nous établirons un parallèle entre les hausses des salaires et les hausses des prix : prix des spécialités et coût de la vie.

Nous comparerons enfin la valeur du pouvoir d'achat des ouvriers français et étrangers.

Nous reproduirons, en annexe, certaines données statistiques qui nous ont servi pour cette étude (1).

Le mode de fixation des salaires, tel qu'il résulte des derniers arrêtés en vigueur actuellement, fera l'objet d'un troisième titre. Nous nous attacherons à démontrer que la légis-

(1) *Annexe n° 2 :* indices des salaires entre 1803 (loi du 21 germinal, an XI) et 1947, sur la base 100 en 1911.

Annexe n° 3 : indices des salaires entre 1938 et 1948, sur la base 100 en 1938.

Annexe n° 4 : salaire horaire moyen, en francs, des ouvriers de la métallurgie de Paris entre 1920 et 1948.

Annexe n° 5 : indices du prix des spécialités, indices des prix industriels (produits finis, demi-finis, matières premières), indice général des prix de gros de 1860 à 1948, sur la base 100 en 1938.

Annexe n° 6 : indices des prix de détail de 1914 à 1937 inclus, sur la base 100 en 1914.

Annexe n° 7 : indices des prix de détail de 1938 à 1948, sur la base 100 en 1914 et sur la base 100 en 1938.

Annexe n° 8 : indices des salaires nominaux et du pouvoir d'achat des travailleurs français et étrangers en 1946 et 1947.

lation actuelle, bien que constituant un cadre rigide, n'en laisse pas moins une certaine liberté à l'employeur et qu'elle lui permet de calculer ses salaires en tenant compte de la valeur professionnelle de chaque travailleur.

Les problèmes soulevés par l'établissement, dans certaines entreprises, de salaires au rendement — d'ailleurs de plus en plus réclamés par les organisations syndicales ouvrières — seront examinés dans un quatrième titre. Nous y ferons surtout une étude des systèmes les plus courants.

Enfin, dans un cinquième titre, nous envisagerons à la lueur des avantages et des inconvénients présentés par les divers arrêtés successifs pris en matière de salaires, quelles seraient éventuellement, les modifications et les aménagements à apporter à la législation et quelles bases ou critères pourraient être adoptés en vue de déterminer le « juste salaire » correspondant au travail et à l'effort fournis et permettant de développer la production dans des conditions normales de rendement.

En outre, nous publierons sous forme d'une annexe n° 1, le montant, en francs, des salaires versés au personnel des laboratoires depuis la loi de Germinal jusqu'en 1948. Nous avons cru, en effet, préférable de ne pas surcharger par des chiffres ou des barèmes les différents titres et de présenter, en conséquence, des tableaux d'ensemble se prêtant mieux à des comparaisons et permettant de trouver facilement le montant du salaire versé pour n'importe quelle année.

Qu'il nous soit permis d'exprimer à Monsieur le Professeur Bedel toute notre respectueuse reconnaissance pour l'accueil qu'il a bien voulu accorder à ce travail exécuté sous les auspices de la chaire de « Législation, Déontologie et Histoire de la Pharmacie » de la Faculté de Pharmacie de Paris.

Nous adressons tous nos remerciements à Monsieur le Doyen Sartory et à Monsieur Domange, Maître de Conférences, qui se joignent à lui pour constituer le jury appelé à examiner cette thèse ; qu'ils trouvent ici l'expression de notre dévouement et de notre profond respect.

Notre gratitude va également à Monsieur Prevet, Président de la Chambre des Fabricants de Produits Pharmaceutiques, dont les précieux conseils nous ont permis d'entreprendre cette tâche et auprès de qui nous avons toujours trouvé la sollicitude la plus bienveillante.

Nous sommes reconnaissants, enfin, aux entreprises qui ont bien voulu nous communiquer des renseignements nécessaires à notre documentation, en particulier, aux Laboratoires fondés au siècle dernier qui ont mis à notre disposition les archives et les « livres d'or » en leur possession.

TITRE PREMIER

ÉTUDE JURIDIQUE DE LA NOTION DE SALAIRE

Les relations entre employeurs et salariés reposent sur ce qu'on appelle « le contrat individuel de travail ».

Ce contrat peut être défini ainsi : contrat aux termes duquel une personne (le salarié) s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre personne (l'employeur) moyennant une rémunération appelée salaire, en acceptant d'être subordonnée, dans l'exécution du travail qu'elle va accomplir, à celui qui va l'employer.

Ainsi l'employeur s'engage à verser un salaire en contrepartie du travail fourni par chaque travailleur et c'est pour cette raison que le contrat de travail est toujours un contrat à titre onéreux. Le salaire versé peut être fonction soit du temps passé par l'ouvrier pour accomplir le travail (salaire au temps), soit de la quantité de travail fourni (salaire au rendement), auquel peuvent s'ajouter certains compléments : primes diverses, avantages en nature, etc. L'étude du salaire et de ses accessoires fera l'objet du chapitre premier.

Mais l'employeur n'est pas libre de payer le salaire dû à un employé quand et comme il veut. Les dispositions du Code du Travail lui font obligation de le payer à certaines dates (modalités du paiement) en faisant, si besoin est, une retenue sur le montant de ce salaire, soit pour les dettes que lui doit son employé (retenues sur salaires), soit par suite d'une procédure de saisie-arrêt (saisie-arrêt) [1] ; et en

(1) Nous ne parlerons pas des retenues fiscales faites au titre de l'impôt sur les traitements et salaires.

remettant en même temps à chaque travailleur un bulletin de paye (bulletin de paye). L'employeur doit de plus inscrire ses salaires sur un livre qu'il doit garder par devers lui (livre de paye).

En outre, le législateur a voulu protéger, d'une part, le salarié (privilège et garantie du salaire) contre le non paiement de son dû et, d'autre part, l'employeur contre des réclamations abusives de ses salariés (prescription), surtout après la rupture du contrat de travail (reçu pour solde de tout compte).

Enfin le Code du Travail a édicté des sanctions contre les employeurs qui ne se conformeraient pas à ces prescriptions (sanctions).

Ce sont tous ces points que nous examinerons dans un chapitre deuxième intitulé : De la législation actuelle des salaires.

CHAPITRE PREMIER

Du salaire et des accessoires du salaire.

Tout travailleur touche donc en contre-partie du travail qu'il fournit ce que l'on résume d'un mot : « son salaire ».

En général, pourtant, ce dernier n'est pas composé d'un seul élément, mais de plusieurs, dont la réunion constitue la rémunération du salarié et permet d'en apprécier le véritable montant.

Ce sont tous ces éléments qui, quoique souvent très importants, sont parfois tenus pour négligeables par les salariés, que nous nous proposons d'étudier sous les deux grandes rubriques suivantes :

I. — Salaire.

II. — Accessoires du salaire.

I. — Salaire.

Le salaire n'est pas toujours constitué par une somme d'argent.

a) *Possibilité de payer en nature.*

Dans certains textes, le législateur semble avoir édicté l'impossibilité de payer en nature. Il résulte, en effet, des dispositions de l'article 43, titre I[er] du Code du Travail :

« Les salaires des ouvriers et employés doivent être payés « en monnaie métallique ou fiduciaire ayant cours légal, « nonobstant toute stipulation contraire, à peine de nullité ».

et des dispositions de l'article 75 du livre I[er] :

« Il est interdit à tout employeur :

« 1° D'annexer à son établissement un économat où il vend « directement ou indirectement à ses ouvriers et employés « ou à leurs familles des denrées et marchandises de quelque « nature que ce soit ;

« 2° D'imposer à ses ouvriers et employés l'obligation de « dépenser leur salaire en totalité ou en partie dans des « magasins indiqués par lui.

« Cette interdiction ne s'étend pas au contrat de travail si « ce contrat stipule que l'ouvrier sera logé et nourri et « recevra en outre un salaire déterminé en argent ou si, « pour l'exécution de ce contrat, l'employeur cède à l'ouvrier « des fournitures au prix coûtant. »

qu'il paraît être interdit aux employeurs de payer leurs salariés uniquement en nature. Or, cette interprétation n'est pas exacte. L'article 43 n'a pas pour but d'interdire les rémunérations en nature. Sa portée est beaucoup plus limitée. Il interdit uniquement le paiement en nature d'une rémunération qui a été stipulée en argent.

Ceci résulte d'une façon formelle des travaux préparatoires de la loi du 7 décembre 1923 dont la disposition codifiée a formé l'article 43 du livre I[er]. Au cours des débats qui ont précédé le vote de la loi, on a déclaré en effet que la disposition n'avait pas pour but d'interdire une rémunération stipulée en nature lors de la conclusion du contrat ; rien n'interdit par suite d'engager une personne en décidant dans le contrat qu'elle recevra pour le travail fourni une rémunération en nature, et qu'elle sera ainsi payée tout en nature.

b) *Peut-on créer des cantines.*

On s'est demandé aussi à plusieurs reprises s'il était possible ou non à un chef d'entreprise, de créer des cantines.

Les premiers travaux en la matière remontent à 1920 (1).

Mais ce n'est vraiment qu'en 1940 que ce problème a pris toute son acuité du fait des difficultés de ravitaillement et de transport.

L'application stricte de l'article 75 du livre I[er] du Code du Travail, si elle ne s'opposait pas à la création de cantines, interdisait néanmoins à l'employuer d'en organiser lui-même (ceci fut confirmé par une circulaire ministérielle interprétative du 10 septembre 1910).

Par circulaire en date du 16 août 1940, le Secrétaire d'Etat au Travail recommandait de ne pas trop s'attacher à la lettre de l'article 75 et admettait l'organisation de cantines par l'employeur, sous réserve que ces cantines ne soient pas pour lui une source de profit et qu'il n'oblige pas ses ouvriers à la fréquenter. De plus, le Secrétaire d'Etat encourageait la création de sociétés coopératives régies par la loi du 7 mai 1917 en vue de l'achat collectif et de la distribution de denrées alimentaires et éventuellement subventionnées par l'employeur (alors que les dispositions du décret-loi du 29 juillet 1939, en vigueur jusque-là, s'opposait à ce que ces groupements reçoivent des subventions de la part des employeurs et exigeaient qu'ils fonctionnent hors des entreprises auprès desquelles ils exerçaient leur activité).

Une deuxième circulaire en date du 31 décembre 1941 précisait enfin que la création dans les entreprises de cantines à l'usage du personnel n'était pas subordonnée à l'autorisation préfectorale prévue par le décret du 9 septembre 1939 visant la création ou l'extension des établissements commerciaux ou industriels, mais qu'elles devaient faire l'objet d'une déclaration d'existence auprès du Préfet (circulaire sans objet à l'heure actuelle depuis l'abrogation du décret du 9 septembre 1939).

(1) Paul Ramadier : *Les économats devant la loi ;* Bruneton : *Les cantines sont-elles licites.* Q. P., 1932, p. 962.

Enfin, une loi du 9 septembre 1942 (*J. O.*, 3 octobre 1942) venait sanctionner l'état de fait en reprenant les dispositions des deux circulaires ministérielles précitées. En vertu de son article premier : « Les cantines destinées à fonctionner au profit du personnel peuvent se constituer sous la forme de sociétés coopératives de consommation régies par la loi du 7 mai 1917. Elles doivent avoir exclusivement pour objet l'acquisition et la préparation de soupes et repas à consommer sur place ou en tout autre lieu affecté à la consommation ».

De plus, le Ministère des Finances, par circulaire du 21 avril 1943, dispensait de l'établissement d'une patente spéciale et exonérait de la taxe à la production et de la taxe sur les transactions, les cantines d'usines répondant aux quatre conditions suivantes :

1° Que le prix des repas soit inférieur aux prix pratiqués par les restaurants similaires exploités commercialement et fixé de telle manière que le fonctionnement de la cantine ne puisse, en aucun cas, aboutir à la réalisation d'un bénéfice.

2° Que l'accès de la cantine soit réservé au seul personnel en faveur duquel elle a été organisée.

3° Que l'activité de la cantine soit strictement limitée à la préparation des mets à consommer sur place ou de rations à emporter, à l'exclusion de toute fourniture de produits bruts. En outre, les cantines ne doivent pas servir à chacun de leurs membres sous forme de rations à emporter, plus d'un repas analogue à celui qui devrait normalement être consommé sur place.

4° Que les opérations de la cantine fassent, dans tous les cas, l'objet d'une comptabilité spéciale, tant au point de vue financier qu'au point de vue denrées et matières.

Où en est la question à l'heure actuelle ? Aujourd'hui, les créations de cantines sont possibles mais on exige un nombre de rationnaires au moins égal à 25 personnes. Une demande de création établie sur papier à en-tête, légalisée par le Commissaire de Police, doit être adressée au Chef de Service des collectivités, 3 *bis*, rue Mabillon. Cette demande doit préciser :

1° Nombre de rationnaires et nombre de repas servis par semaine.

2° Les moyens de cuisson.

3° Le lieu de la cantine.

Aucune autre formalité juridique n'est requise. Rappelons cependant qu'en vertu des articles 2 et 3 du décret du 2 novembre 1945, dans les entreprises ayant un Comité d'entreprise, c'est le Comité qui assure la gestion des cantines et des coopératives de consommation.

Précisons enfin que les dispositions de la circulaire du 21 avril 1943 restent toutes en vigueur, et que des distributions mensuelles de denrées sont prévues : elles consistent le plus souvent en margarine, huile, pâtes et confitures.

c) *Calcul de la rémunération dans le cas de paiement en espèces.*

Lorsque l'employeur verse une rémunération en espèces, comment peut-il la calculer ? Sur quelles bases se fonde-t-il pour en apprécier le montant ?

On peut dire qu'il existe deux grands systèmes : le système au temps et le système au rendement.

A. Salaire au temps. — Dans le système au temps, le travailleur touche autant de fois son salaire horaire qu'il a effectué d'heures de travail, sans que le travail réellement fourni entre en ligne de compte. L'usage s'est pourtant établi de fixer une tâche minimum à accomplir. C'est l'accomplissement de cette tâche qui est exigée du salarié pendant la période d'essai suivant son embauche ; si le travailleur ne l'effectue pas, il n'est pas engagé définitivement et est renvoyé (sans préavis ni indemnité de quelque nature que ce soit, puisque le contrat se trouve rompu pendant la période d'essai).

a) *Paiement dans le cas d'absence du salarié.* — En cas d'heures de travail non effectuées, les travailleurs n'ont droit à aucun salaire pour les périodes pendant lesquelles ils n'ont fourni aucun travail (Civ., 14 décembre 1936, S. 37. 1. 70). Cependant la jurisprudence a admis qu'en cas d'engagement au mois, la rémunération est déterminée forfaitairement et ne peut varier suivant le plus ou moins grand nombre d'heures

ou de journées de travail fournies pendant le mois considéré (Civ., 17 juin 1907, D. 1907, 1416).

Comment peut-on concilier ces deux jugements

On doit admettre, conformément à une jurisprudence constante (notamment Cas. soc., 22 février 1945 ; Cas. soc., 23 octobre 1947) qu'un employeur n'est plus tenu de payer un salaire à son employé, du jour où ce dernier a cessé de fournir un travail en contre-partie. En effet, par application des articles 1134 et 1184 du Code civil et des règles propres aux contrats synallagmatiques, l'obligation de chacun des contractants a toujours pour cause dans le contrat de louage de services l'exécution par l'autre contractant de l'obligation qui lui incombe.

Lorsqu'on parle du caractère forfaitaire de la rémunération des employés mensuels, on ne veut envisager par là que le mode de fixation de leur salaire qui, contrairement à celui des ouvriers, n'est pas calculé par heure de travail, mais forfaitairement, une semaine de quarante heures correspondant à cent soixante-treize heures un tiers par mois, sans que l'on considère si l'employé fait plus ou moins de quarante heures par semaine. Mais, de même que l'employé faisant plus de quarante heures par semaine doit toucher des heures supplémentaires, de même l'employé absent pour une raison ou une autre peut se voir retenir les heures non effectuées (voir également 7e Chambre, 7 juillet 1929, Q. P. avril 1948, p. 204).

Dans l'industrie pharmaceutique, la seule exception à cette règle est fournie par les cadres.

En vertu d'une circulaire du Ministre du Travail de décembre 1945, l'horaire qui doit être pris en considération pour apprécier la durée du travail d'un « cadre » est celui de l'atelier ou du service qu'il dirige, ou celui qui lui a été fixé conventionnellement.

C'est seulement lorsque le salaire du cadre a été ainsi fixé qu'intervient la notion du caractère forfaitaire de ce salaire. Aussi quand la durée du travail du cadre n'atteint pas ou ne dépasse pas d'une façon permanente et, dans une limite de 10 p. 100 en sus ou en moins, celle fixée suivant la règle

ci-dessus énoncée, il n'y a pas lieu de modifier le traitement mensuel en conséquence.

De plus, en vertu de la Convention collective du 28 octobre 1937 et de son additif en date du 15 mars 1943, passés entre les laboratoires de spécialités pharmaceutiques et le syndicat des Cadres des professions pharmaceutiques et annexés, les cadres ne voient pas leur salaire diminué en cas d'absences par maladies ou accidents. L'article 28 de la Convention stipule en effet :

« Les absences justifiées par l'incapacité résultant de « maladies ou accidents dûment constatés par certificat « médical et contre-visite, s'il y a lieu, ne constituent pas « une rupture de contrat.

« Après un an de présence continue dans l'établissement, « en cas de maladies ou d'accidents ainsi constatés, *les « appointements mensuels seront payés à plein tarif pendant « les trois premiers mois et à demi-tarif pendant la même « période de temps consécutive*

« Toutefois, dans le cas où ces absences imposeraient le « remplacement effectif des intéressés, ceux-ci auraient droit « de préférence au réengagement. La notification de l'obli- « gation de remplacement éventuel sera faite à l'intéressé « par lettre recommandée ou, en cas d'empêchement, au « membre le plus proche de sa famille et vaudra congé- « diement.

« Le collaborateur ainsi avisé aura droit, à dater du point « de départ du préavis, à la plus élevée des deux sommes « résultant, soit du préavis, soit de l'indemnité de maladie « pour les mois restant à courir.

« Les indemnités ci-dessus indiquées seront réduites de la « valeur des prestations à titre d'indemnité journalière que « les intéressés toucheraient du fait :

« 1° Des assurances sociales ;

« 2° Des assurances accidents ;

« 3° Des indemnités versées par les responsables de « l'accident ou leurs assurances ;

« 4° Des primes et indemnités reçues en application d'un « régime de prévoyance et de retraite et dont bénéficie le « collaborateur. »

En résumé, l'employeur peut toujours retenir à ses salariés les heures non effectuées et ceci dans tous les cas, sauf ceux ci-dessus mentionnés pour les cadres.

Pour les ouvriers, cette retenue est effectuée par heure non travaillée. Pour les salaires mensuels, on compte généralement aussi par heure d'absence. Toutefois, dans la région parisienne, une certaine jurisprudence pratique le calcul par jour (Cour appel Paris, 27 mars 1939).

Précisons enfin qu'une retenue proportionnelle au temps perdu effectuée sur les salaires des travailleurs ne peut être considérée comme une amende (Circ. Ministre du Travail, 27 juin 1932, B. M. T. 32. 150) et qu'est valable la clause du règlement intérieur prévoyant une retenue de salaire pour chaque retard (Cass., 13 mars 1930 ; *Gaz. Pal.*, 17 mai 1930).

b) *Grève perlée.* — Nous n'avons étudié que le cas où le salarié s'absente. Or, les difficultés sociales du printemps et de l'été 1947 ont révélé l'existence et le développement d'un type de grève nouveau : la grève perlée.

La grève perlée est une grève qui n'avoue pas son nom. Le gréviste ne rompt pas ostensiblement les liens juridiques qui l'attachent à son employeur. Il relâche simplement ses liens et s'acquitte de sa tâche en diminuant son rendement, mais il n'y a pas diminution de temps de présence au lieu du travail.

S'il est certain que lorsqu'il fait grève totalement, le salarié ne peut exiger le paiement de son salaire, on peut se demander ce que le patron doit payer en cas de grève perlée.

On doit estimer que l'employeur est en droit de mettre les obligations qui lui incombent du fait du contrat de travail en rapport avec le travail fourni par les ouvriers. Il peut donc modifier les salaires et les calculer soit sur le rendement effectif, soit sur le temps de travail effectif. D'une part, les salariés ne peuvent soutenir, en effet, qu'une telle modification constitue une rupture du contrat, car ce sont eux qui les premiers ont cessé de l'exécuter entièrement ; leur faute leur interdit de se prévaloir de l'exception *non adimpleti contractus* (Colin et Capitant, *Traité de droit civil*, 7e édition, tome 2, n° 153). D'autre part, la Cour de Cassation (arrêt du 25 octobre 1946, J. C. P. 1946, IV, p. 163) a admis que l'obligation de chacune

des parties trouve sa cause dans l'exécution de l'obligation de l'autre et, qu'en conséquence, un employeur n'est plus tenu de payer un salaire pour la période où l'employé a cessé d'en fournir la contre-partie sous forme de travail.

Les tribunaux sont venus à plusieurs reprises confirmer le bien fondé de cette thèse (Conseil des prud'hommes de Lyon, 23 décembre 1947 ; Conseil des prud'hommes de la Seine, 13 janvier 1948 ; tribunal civil de Versailles, 31 janvier 1948 ; Saint-Amand-les-Eaux, 4 mars 1948). Dans ces quatre espèces, les tribunaux ont admis que l'employeur pouvait diminuer les salaires d'un pourcentage égal à la réduction de travail des salariés ; en particulier, le tribunal civil de Versailles, statuant en appel, a admis qu'un salarié, ayant diminué son rendement de moitié, ne devait toucher que la moitié de son salaire.

Nous étudierons dans le troisième titre la réglementation actuelle des salaires qui est toute basée sur le système du salaire au temps.

B. Salaire au rendement. — A la différence du salaire au temps, le salaire au rendement ne prend en considération que le travail fourni et non plus la durée mise pour accomplir ce travail. Il existe toute une gamme de systèmes tendant à proportionner aussi rigoureusement que possible la rémunération à l'effort du travailleur, depuis celui qui est presque semblable au salaire au temps, jusqu'au système de rendement intégral.

Dans la première catégorie peut être classé le système qui, dans un même atelier, fixe, pour des conditionneuses classées au même coefficient hiérarchique, plusieurs niveaux de salaires, chaque niveau correspondant à une tâche minimum, le classement des conditionneuses, dans l'une ou l'autre de ces trois catégories, pouvant être variable et se faire à la fin de chaque mois ou de chaque trimestre, selon le rendement du mois ou du trimestre précédent.

A la deuxième catégorie se rattache le salaire aux pièces intégral, l'ouvrière recevant autant de fois le prix d'une pièce qu'elle en a conditionné ou fabriqué.

Entre ces deux modes de rémunération, on trouve des formules plus ou moins complexes, consistant généralement à

ajouter, à une partie fixe, un supplément sous forme de primes de rendement. Ces primes peuvent être individuelles ou collectives. Elles constituent une partie du salaire. Toutefois, la Cour de cassation considère que les dispositions de l'article 44 du livre I[er] du Code du Travail, qui prescrivent le paiement du salaire des ouvriers au moins deux fois par mois, ne sont pas applicables aux primes de rendement qui sont régies, à cet égard, par les dispositions qui les instituent.

Il a été jugé que ledit article 44 est « étranger au mode de règlement des primes promises à l'ouvrier, dans le cas où l'établissement d'un décompte fera ressortir que son travail aura été productif au delà d'un minimum déterminé » et que « la stipulation qui subordonne l'acquisition de cette prime à la condition que l'ouvrier fasse encore partie du personnel de l'usine un certain temps après l'établissement du décompte, n'est pas contraire à cet article et fait la loi des parties » (Cas. civ., 9 décembre 1925, S. 1925. 1. 367).

Nous étudierons les systèmes de salaires au rendement les plus courants dans le quatrième titre et nous envisagerons, dans le cinquième titre, quel est le système que l'on pourrait préconiser, étant donné le genre et la nature des travaux effectués dans les laboratoires.

II. — Accessoires du salaire.

Au salaire proprement dit — que nous venons d'étudier — s'ajoutent des compléments de rémunération qui prennent des appellations diverses, mais que l'on désigne, d'une manière générale, par l'expression « accessoires du salaire »

Parmi ceux-ci :

Certains ont pour objet de récompenser l'ouvrier de son ardeur, de son assiduité et de son attachement au travail ; c'est le cas de la prime d'ancienneté, des gratifications, des primes d'assiduité et de régularité, etc.

Certains sont destinés, soit à créer un climat propice à l'augmentation de la production de l'entreprise (pourcentage sur le chiffre d'affaires, participation aux bénéfices, gratifications, etc.), soit à tenir compte des conditions particulières

du travail (primes d'insalubrité, primes pour travaux salissants, etc.).

D'autres comprennent le remboursement de frais que les salariés peuvent avoir dans l'exercice de leurs fonctions.

D'autres, enfin, constituent ce que l'on appelle les avantages en nature.

Etant donné le grand nombre de compléments qu'il est possible d'accorder aux ouvriers, nous n'en étudierons ici que les plus courants, dans l'ordre suivant :

A. — Prime d'ancienneté.

B. — Gratifications.

C. — Primes d'assiduité et de régularité.

D. — Pourcentage sur le chiffre d'affaires.

E. — Participation aux bénéfices.

F. — Primes et indemnités inhérentes aux conditions de travail.

G. — Remboursement de frais.

H. — Avantages en nature.

A. — *Prime d'ancienneté.*

Certaines primes sont accordées en fonction de la durée des services accomplis par le salarié dans l'entreprise ; on leur donne le nom de « primes d'ancienneté ».

La prime d'ancienneté répond à une double préoccupation. Tout d'abord, elle est destinée à favoriser la stabilité du personnel, à retenir le salarié dans l'entreprise qui l'emploie et, en conséquence, à lui permettre de recevoir un salaire supérieur à celui des nouveaux embauchés ; ensuite, elle est basée sur une présomption de rendement, car il est incontestable qu'un travailleur, faisant depuis longtemps le même travail et habitué aux conditions spéciales existantes dans l'entreprise, a une habileté et une connaissance parfaites de ses fonctions. Il en résulte qu'il est tout naturel de lui accorder un supplément de salaires.

Depuis le 1er août 1947, la prime d'ancienneté — jusqu'ici facultative — est devenue obligatoire ; nous en verrons, dans le 3e titre les modalités de fixation.

Précisons seulement qu'elle est proportionnelle à la situation hiérarchique du salarié et qu'elle croît avec la durée du travail et avec l'ancienneté.

B. — *Gratifications.*

Dans certaines entreprises, les salariés reçoivent des gratifications : soit en fin d'année (gratifications de fin d'année, treizième mois), soit à l'occasion d'événements exceptionnels survenus dans la famille du travailleur (mariage, naissance, décès).

Cette question des gratifications n'a été réglée par aucun texte ; elle a donné lieu à une jurisprudence abondante, car leur versement est matière à de multiples litiges entre employeurs et salariés.

La jurisprudence pose le principe que les gratifications ne sont dues et n'ont le caractère d'un véritable complément de salaires que s'il y a engagement formel ou présumé entre les parties.

L'engagement est formel s'il existe une clause particulière du contrat de travail ou de la convention collective qui prévoit expressément la gratification et en fixe le montant et les modalités de versement.

L'engagement est présumé si l'usage constant de payer une gratification est établi dans l'entreprise, usage auquel les parties sont présumées s'être référées en contractant.

A défaut d'engagement formel ou présumé entre les parties, les gratifications ne sont que de simples libéralités accordées en toute liberté par l'employeur et auxquelles le salarié n'a aucun droit (Cas. civ., 26 juin 1935).

En application de ce principe, la Cour de cassation considère comme un droit le versement d'une gratification par le motif que les employés l'ont toujours touchée et cela suivant l'usage constant de la maison (Cas. civ., 22 décembre 1925).

Par contre, à défaut d'accord exprès entre les parties ou de l'existence d'un usage régulier et constant, c'est-à-dire tel que les deux parties soient réputées s'y être tacitement soumises en contractant, l'employé ne peut exiger la gratification en se fondant sur le fait qu'il en avait reçu une, les années

précédentes (Cas., 25 juillet 1929, D. H. 1929 ; Cas., 25 décembre 1929 ; Cas., 16 janvier 1930 ; Cas., 29 mars 1933 ; Cas. civ., 25 novembre 1937, S. 37. 1213) ou que le patron l'avait bénévolement payée pendant plusieurs années (Cas. civ., 17 avril 1935, Q. P. 1935, p. 840).

Si la gratification ne constitue qu'une libéralité de la part de l'employeur, celui-ci peut en fixer librement les conditions d'attribution. A cet égard, la Cour de cassation a notamment jugé que l'employeur pouvait valablement prévoir que la gratification afférente à un exercice ne serait versée que six mois après la clôture dudit exercice et seulement aux agents qui auront donné satisfaction et à condition qu'ils fassent encore partie du personnel de l'entreprise à cette époque (Cas. civ., 20 juin 1935 ; Cass. Chambres réunies, 5 août 1941, D. A. 1941, p. 321). De même, il peut être valablement stipulé que l'employé doit être présent, non seulement à la fin de l'année, mais encore au moment du vote du Conseil d'administration (Chambres réunies, 5 août 1941, Droit social 1941, 113).

En ce qui concerne plus particulièrement la gratification dite « du mois double » de fin d'année ou du treizième mois, la jurisprudence exige trois conditions pour y avoir droit :

1° Qu'il soit d'usage, dans la maison, de payer le mois double à tous les employés, sans distinction ;

2° Que la promesse ait été formelle, au moment de l'embauchage ;

3° Que l'employé soit encore présent, au moment où le double mois est payé.

En cas de départ, en cours d'année, rien n'est dû au salarié, au prorata de son temps de présence (Cas. civ., 20 mai 1936 ; Cas. soc., 26 mars 1942 ; trib. civ. Seine, 11 avril 1946 ; Q. P. 1946, p. 324). Il n'en serait autrement que s'il existait une disposition du contrat de travail prévoyant que le droit à cette gratification s'acquiert mois par mois et que le salarié qui a quitté l'entreprise, au cours de l'année, a droit, lors de son départ, à une gratification calculée au prorata des mois passés dans l'entreprise.

Le tribunal de commerce de la Seine (3 janvier 1933) et la Cour d'appel de Paris (31 janvier 1933) ont toutefois jugé que la gratification devenait exigible si elle était d'une impor-

tance telle (dans les deux espèces signalées, la gratification égalait sensiblement le total annuel des appointements) qu'elle devait être considérée comme faisant partie intégrante du salaire et s'acquérant au fur et à mesure du travail fourni.

C. — *Primes d'assiduité et de régularité.*

Ces primes sont destinées à lutter contre l'absentéisme et à procurer des avantages substantiels aux salariés qui ne manquent jamais. C'est pourquoi, en général, elles subissent des diminutions importantes, dans le cas d'absence, quel qu'en soit le motif. Nous verrons, dans le cinquième titre, un exemple d'établissement de primes d'assiduité.

D. — *Pourcentage sur le chiffre d'affaires.*

Le salarié peut toucher un pourcentage sur le chiffre d'affaires de la maison. La Cour de cassation a jugé qu'il avait le caractère d'un salaire. (Cas., 2 mars 1931, D. H. 1931, p. 204).

E. — *Participation aux bénéfices.*

Le système de la participation aux bénéfices a pour objet d'attribuer à chaque salarié, en sus de son salaire fixe, une part dans les bénéfices de l'entreprise, sans toutefois le faire participer aux pertes éventuelles.

La participation peut présenter un caractère bénévole ou bien un caractère contractuel. Dans le premier cas, elle procède d'un acte spontané et libre de l'employeur qui accorde à son personnel une somme prise sur les bénéfices, sous des conditions déterminées par lui et quelquefois inconnues du personnel, sans qu'il y soit engagé par une promesse formelle. Dans le second cas, le taux et les modalités de la participation, qui constitue un droit pour le salarié, sont fixés par le contrat de travail.

A la différence du pourcentage sur le chiffre d'affaires qui s'établit mensuellement, la participation aux bénéfices est déterminée en fin d'exercice. Elle conserve cependant le caractère d'un salaire et, de toute manière, l'employé intéressé

peut se prévaloir des avantages attachés au louage de service, même s'il touche une part de bénéfice égale à la part du patron (Marseille, 9 août 1929).

En cas de rupture de contrat, le droit à la part des bénéfices n'est pas anéanti, mais elle ne peut être réclamée tant que l'année courante n'est pas échue (Civ., Seine, 5 décembre 1941, Q. P. 1942, p. 170). Il a été jugé, dans le même sens, que l'attribution d'un pourcentage sur les bénéfices d'un exercice, subordonnée à la condition d'une fabrication menée à bonne fin, doit être versée au salarié chargé de ce travail et qui a mené sa tâche à bonne fin dès que la fabrication est achevée, même s'il a donné sa démission (Civ. Seine, 14 février 1936).

La détermination des bénéfices servant de base au calcul du pourcentage est presque toujours prévue par le contrat liant les deux parties. En général, le calcul sur les bénéfices s'établit tels qu'ils résultent de la comptabilité de la maison. Or, certains comptes peuvent, lors des opérations de clôture, recevoir des modifications telles, que les bénéfices subissent des réductions importantes ou se trouvent absorbés pour le tout. Il suffirait, par exemple, de constituer des provisions ou de pratiquer des amortissements exagérés ou des opérations ayant pour effet d'augmenter le passif. La jurisprudence admet que l'employé participant aux bénéfices peut discuter les amortissements présentés par son patron lorsqu'ils présentent un caractère anormal (Douai, 8 octobre 1925).

Il peut discuter notamment le taux des amortissements qui lèserait ses droits, s'ils sont contraires aux usages de la comptabilité commerciale, même en l'absence de mauvaise foi de la part de l'employeur, lorsque de tels retranchements ne sont pas justifiés par les nécessités de l'exploitation ou par des précautions légitimes (Paris, 3e Ch., 25 janvier 1936, Q. P. 1936, p. 334). Il est en outre recevable à attaquer le bilan, s'il offre de prouver, en appuyant son offre sur des documents ou présomptions de faits qui rendent son affirmation vraisemblable, que, par omission grave non justifiée, le patron a réduit les bénéfices sur lesquels sa participation devait être calculée (Nancy, 24 octobre 1923).

Les tribunaux ont été amenés à se prononcer à plusieurs

reprises sur les amortissements et provisions que l'employeur peut inscrire ou non au bilan.

Il a été jugé notamment que le chef d'entreprise peut inscrire au bilan, à titre de provision, une somme pour payer les impôts de l'année suivante, cette réserve exceptionnelle ayant un caractère de sage prévoyance et de bonne administration utile dans l'intérêt de l'entreprise (Trib. civ. Seine, 15 mai 1931, *Gaz. Pal.*, 1931. 2. 165). De même, il a été admis la déduction d'une provision pour renouvellement du stock de départ, considérée comme charge au point de vue fiscal et social (Cas. soc., 15 juillet 1943, J. C. P. 1944, II. 2514, note Bastia).

Mais seul le juge peut faire vérifier la comptabilité par un expert et peut apprécier si l'employeur n'a pas abusé de son droit (Cas. soc., 27 octobre 1938).

De même, le salarié intéressé qui n'est pas un associé n'a aucun droit de contrôle sur le fonctionnement de l'entreprise. L'employeur conserve la liberté absolue de conduire ses affaires comme il l'entend, à condition de ne pas diminuer de propos délibéré la part de bénéfices devant revenir à son employé (Trib. com. Lyon, 10 juin 1933).

Aucune règle précise ne fixe la manière de répartir la part des bénéfices qu'un employeur a décidé d'allouer à son personnel.

Cette répartition peut se faire purement et simplement proportionnellement aux salaires payés ; dans ce cas, il y a lieu de faire la somme totale des salaires payés au cours de l'année et de partager la part de bénéfices proportionnellement au salaire de chacun par rapport au total des salaires ; c'est le moyen le plus élémentaire qui ne tient compte d'aucune considération d'ordre psychologique ou moral.

Une seconde méthode consiste à partager la part de bénéfices en prenant en considération la hiérarchie du personnel et surtout l'ancienneté des salariés dans l'entreprise. Nous verrons dans le cinquième titre, comment on peut tenir compte de ces éléments pour déterminer la part des bénéfices revenant à chaque salarié. Nous examinerons, en particulier, trois systèmes s'adaptant très facilement à la situation des laboratoires de spécialités.

F. — *Primes et indemnités inhérentes aux conditions de travail.*

Ces primes sont accordées pour certains travaux à accomplir dans des conditions particulières. Elles sont prévues soit par les conventions collectives, soit par les contrats individuels de travail.

Le taux de ces primes est très variable, non seulement suivant les conventions collectives, mais aussi, très souvent, d'une entreprise à une autre. Il est fixé, soit à un chiffre forfaitaire, soit à un certain pourcentage du salaire horaire.

Suivant les dispositions figurant dans la plupart des arrêtés de remise en ordre des salaires, parus depuis 1945, ou à défaut, dans l'arrêté du 7 janvier 1946, relatif au maintien de certaines primes, les primes (en particulier pour travaux dangereux et insalubres) qui sont conformes aux usages courants de la profession ou font l'objet de stipulations des Conventions collectives de travail, sont maintenues et doivent être versées en sus des salaires.

La plupart des primes existant en 1945 étant ainsi maintenues, il fallait adapter les taux pratiqués à l'époque aux majorations de salaires. A cet effet, un arrêté du 12 juillet 1945 a d'abord prévu que leur montant ne pourrait, en principe, dépasser le taux de 1936 affecté du coefficient 4. Cet arrêté a été remplacé, à compter du 1er janvier 1946, par un arrêté du 7 janvier 1946 qui dispose, qu'en aucun cas, les primes ne pourront être inférieures à la valeur qu'elles avaient en 1936, affectée du coefficient 4. L'arrêté du 29 juillet 1946 portant relèvement des salaires, les a portées au coefficient 5, par rapport à 1936. Une circulaire ministérielle du 20 octobre 1947 a ensuite prescrit d'appliquer aux primes la majoration de 11 p. 100 prévue pour les salaires par l'arrêté du 21 août 1947. Enfin, l'arrêté du 31 décembre 1947, dans son article 8, a stipulé que ces primes ne pourront, à partir du 1er décembre 1947, être inférieures à la valeur qu'elles avaient en 1936, affectées du coefficient 8.

La jurisprudence a été appelée à statuer à plusieurs reprises sur le droit des salariés à ces primes et indemnités. Elle a posé le principe que le droit à la prime n'existe que si celle-ci

est prévue par une disposition contractuelle ou est conforme à un usage ; dans le cas contraire, la prime a le caractère d'une libéralité accordée volontairement par l'employeur.

La caractéristique principale de ces primes est qu'elles ne sont dues que lorsque les conditions du travail restent les mêmes. Si le caractère d'insalubrité ou de danger du travail disparaît, la prime peut être valablement supprimée. La Cour de cassation estime que l'appréciation du juge de fond est souveraine pour décider si elle est due. C'est ainsi que lorsque des primes pour travaux insalubres sont accordées par une convention collective, la détermination du caractère d'insalubrité des travaux relève du pouvoir souverain d'appréciation des Conseils de prud'hommes (Cass. civ., 17 juin 1937, S. 1947. 1. 370).

Quelles sont les primes actuellement versées dans l'industrie pharmaceutique ?

Tout d'abord l'additif du 26 mai 1947 à la convention collective du 1er juillet 1936 a prévu une prime pour travaux insalubres. Sont classés comme tels : « les travaux pour lesquels un masque ou des lunettes sont mis à la disposition du personnel ou employé par lui. Ces travaux comprennent ceux qui présentent des caractères de nocivité capables d'amener l'inflammation des muqueuses du nez, des yeux, ou dont l'absorption de poussières s'agglutinant dans l'organisme peuvent provoquer des incommodités ». Le taux de ces primes est actuellement compris entre 2 et 6 francs de l'heure (0,25 à 0,75 de l'heure en 1936).

D'autres primes sont enfin accordées par les employeurs sur le plan de l'entreprise. Citons parmi les plus courantes :

1° Primes pour travaux insalubres, spéciaux à l'entreprise ;

2° Primes pour travaux nocifs ;

3° Primes pour travaux dangereux ;

4° Primes pour travaux pénibles ;

5° Primes pour travaux exécutés dans le froid ou à la chaleur (lorsque la température est très inférieure ou très supérieure à la normale) ;

6° Primes pour travaux dans une atmosphère de poussières ;

7° Primes pour travaux salissants ;

8° Primes de panier ;

9° Primes de frais de transport exceptionnels ;

10° Indemnités de lait accordées aux travailleurs dont la profession comporte la manipulation de substances toxiques nécessitant l'absorption de lait pour combattre les effets nocifs de ces substances ;

11° Primes de propreté.

On voit donc la grande diversité de primes qu'il est possible de verser au personnel pour tenir compte des conditions de travail.

G. — *Remboursement de frais.*

Certains travailleurs touchent en plus de leur salaire proprement dit des indemnités destinées à leur rembourser les frais qu'ils peuvent avoir dans l'exercice de leurs fonctions. C'est le cas notamment des visiteurs médicaux, des voyageurs et représentants de commerce, des placiers et, en général, de toutes les professions de représentation. Il faut distinguer dans ces remboursements de frais :

a) Les indemnités de transport : chemin de fer, métro, autobus, tramways ;

b) Les frais d'hôtel et de nourriture ;

c) Les frais d'habillement dits de représentation.

Le remboursement de frais, n'ayant pas le caractère de salaire, n'est pas soumis aux retenues des assurances sociales ni à celles de l'impôt cédulaire. Nous verrons en étudiant les salaires des visiteurs médicaux et des voyageurs et placiers le montant actuel de remboursement de ces frais et la façon dont ils doivent être calculés.

H. — *Avantages en nature.*

Certains travailleurs touchent une rémunération se composant de deux parties distinctes : une partie en espèces, une partie en nature. Cette deuxième partie appelée « avantages en nature » peut comprendre, soit l'attribution d'eau, de gaz, d'électricité ou de charbon, soit la fourniture d'un logement ou de nourriture.

Avant d'examiner chacun de ces avantages. Nous étudierons quelles sont les conditions exigées par la jurisprudence, pour qu'il y ait vraiment avantages en nature et quels sont les critères selon lesquels ils sont évalués.

a) Jurisprudence des avantages en nature. — Les tribunaux ont eu, à plusieurs reprises, à examiner les conditions que doivent remplir les avantages en nature pour être assimilés à un salaire. Disons tout de suite qu'il y a une opposition très nette entre les jugements des Cours d'appel et ceux de la Cour de cassation.

Les Cours d'appel (Rouen, le 7 juin 1934 ; Paris, 19 janvier 1935 ; Rouen, 24 mai 1938) ne considèrent comme constituant un salaire que les seules prestations en nature présentant le double caractère d'être *facultatives et de ne pas être provisoires*, à l'exclusion des avantages qui ne sont qu'un accessoire obligatoire et forcé de la profession. Pour appuyer cette distinction, on peut citer le cas d'un employeur qui procure une couchette au veilleur de nuit ou à une infirmière pour leur permettre de se reposer ou encore celui du chauffage des locaux dans lesquels le travailleur est occupé pendant la journée, la jurisprudence ne les ayant jamais considérés comme constituant un salaire.

Mais que dire alors du logement d'un concierge qui est bien un accessoire obligatoire et forcé de sa profession et à qui on n'a jamais contesté le droit d'en comprendre la valeur dans son salaire de base.

C'est pourquoi le critérium de la Cour de cassation nous apparaît plus susceptible d'être retenu :

Ne constituent un salaire que *les seules prestations représentant pour le travailleur un véritable avantage pécuniaire s'ajoutant à la rémunération en espèces.* L'application de cette idée conduit à considérer comme un véritable salaire en nature le logement et le chauffage assurés aux travailleurs lorsque cela les dispense de s'en procurer par ailleurs. Au contraire, ces mêmes prestations accordées à des travailleurs qui n'y trouvent aucun profit, tels que les veilleurs de nuit, les infirmières, les ouvriers logés pendant quelque temps pour effectuer un travail déterminé et purement temporaire, ne

sauraient être considérées comme un avantage pécuniaire constituant un complément de salaire (Cass., 29 novembre 1938 ; Cass., 27 mai 1946 ; *Semaine Juridique* du 2 novembre 1946).

Cette solution se rapproche de celle donnée pour les indemnités de déplacement qui ne sont incorporées au salaire que dans la mesure du bénéfice qu'elles assurent au travailleur, c'est-à-dire à concurrence de ce qui excède la dépense occasionnée par le déplacement, déduction faite du coût de son entretien chez lui (Dijon, 7 novembre 1939, Merle contre Romot). C'est d'ailleurs encore par l'application de ce même principe que les prestations en nature sont évaluées, non pas d'après la valeur qu'elles représentent pour le patron et les dépenses qu'elles lui occasionnent, mais eu égard à l'avantage que le bénéficiaire en tire, c'est-à-dire d'après le prix qu'il aurait dû payer pour se les procurer (Seine, 10 juillet 1924).

b) Evaluation des avantages en nature. — Depuis la loi du 23 décembre 1946, devenue l'article 43 du Code général des impôts directs, deux cas doivent être envisagés lorsqu'on veut évaluer le montant des avantages en nature.

1° *Cas des salariés dont la rémunération en espèces ne dépasse pas le plafond des assurances sociales.* — Pour cette catégorie de salariés, les avantages en nature sont évalués à partir du 1er janvier 1948, conformément à l'arrêté du 26 janvier 1948 (*J. O.* du 4 février 1948, p. 1193).

a) *Nourriture.* — En vertu de l'article 1er de cet arrêté, elle doit être évaluée conformément aux dispositions de l'article 11 de l'arrêté du 31 décembre 1947 portant relèvement des salaires, soit à deux fois le salaire horaire minimum du manœuvre-balai des métaux (actuellement 76 francs par jour).

b) *Logement.* — En ce qui concerne le logement (article 2), sa valeur est évaluée conformément aux dispositions des arrêtés fixant les salaires lorsque ces textes la déterminent.

Lorsque la valeur de cet avantage n'est pas déterminée par les arrêtés fixant les salaires, elle est évaluée forfaitairement comme suit :

PÉRIODE	SEINE	AUTRES LOCALITÉS
Trimestre.	540 francs	390 francs
Mois	180 francs	130 francs
Semaine.	45 francs	35 francs

L'évaluation par semaine ou par mois s'entend des semaines ou des mois complets, quel que soit le nombre de jours ouvrables y contenus.

Les avantages en nature, prévus aux articles 1 (nourriture) et 2 (logement) ci-dessus sont des minima ; ils peuvent toujours, d'un commun accord entre les salariés et leur employeur, être évalués à des chiffres supérieurs.

2° *Cas des salariés dont la rémunération en espèces dépasse le plafond des assurances sociales.* — L'évaluation des avantages en nature qui échoient à ces salariés doit être faite exclusivement en tenant compte de leur valeur réelle, cette valeur pouvant être déterminée d'après tous les éléments d'appréciation. Elle ne doit, dès lors, pas être nécessairement fixée à un chiffre égal à celui qui peut être écrit dans la comptabilitée de l'employeur, les indications contenues dans cette dernière constituant seulement l'un des éléments d'appréciation à retenir.

c) Etude des avantages en nature les plus usités. — 1° *Eau, gaz, électricité.* — Nous verrons, en étudiant les salaires des concierges, qu'une certaine quantité d'eau, de gaz et d'électricité leur est allouée. Cette attribution ne soulève pratiquement pas de difficulté, sauf pourtant celle de savoir si l'employeur doit compenser en argent la valeur de ces avantages, qui n'aurait pas pu être utilisée par les concierges ou dont ces derniers n'auraient pas voulu se servir. Le Conseil de prud'hommes de la Seine, le 13 juin 1946, a jugé que l'employeur n'était pas tenu de compenser en argent la valeur totale ou partielle des avantages non utilisés.

2° *Nourriture.* — Dans l'industrie pharmaceutique, seul, le personnel des cantines a droit à la nourriture. En vertu de

l'article 1er de l'arrêté du 14 octobre 1946, celle-ci est évaluée à deux fois le salaire horaire minimum du manœuvre, soit, à l'heure actuelle, soixante-seize francs par jour, pour la région parisienne.

3° *Logement.* — Ce sont principalement les concierges d'immeubles à usage industriel qui ont droit au logement. Mais il arrive quelquefois aussi qu'un salarié soit logé par son employeur, pour une raison ou une autre. Le logement doit être évalué, soit par accord entre l'employeur et le salarié, pour sa valeur réelle, soit dans le cas contraire, en vertu de l'arrêté du 26 janvier 1948, à 540 francs par trimestre, ou 180 francs par mois, pour la région parisienne.

L'attribution d'un logement peut soulever de grandes difficultés, lors de la rupture du contrat de travail. En effet, l'employeur a quelquefois bien du mal à obtenir le départ de son salarié des lieux occupés.

En principe, le logement n'étant qu'un accessoire du contrat de travail, le salarié doit quitter les lieux à la cessation de ce contrat. Cependant, afin d'éviter toute discussion, l'employeur — qu'il soit propriétaire du logement ou locataire principal — aura tout intérêt, pour ménager ses droits, à passer avec son salarié le contrat suivant :

« Monsieur,

« En vertu du contrat d'engagement que nous avons signé « avec vous, nous vous avons prêté un logement sis à ..... « L'obligation de vous loger ne constituant qu'un accessoire « de votre contrat de travail, il s'agit là d'une occupation « provisoire, pour laquelle nous ne recevons de vous *aucun* « *loyer* et qui prendra fin avec ledit contrat. Votre position « ne repose donc, à l'origine, sur aucun titre de location (ou « de sous-location). En conséquence, il demeure bien entendu « que vous ne pourrez, du fait de votre occupation, invoquer « les dispositions de la législation actuelle en vigueur sur les « loyers. C'est pourquoi, au cas où vous ne quitteriez pas les « lieux prêtés dans les huit jours de la cessation ou de la « rupture de votre contrat, vous serez tenu à nous verser une « pénalité de ..... francs par jour de retard, pendant la pre-

« mière semaine, et de ..... francs pendant la deuxième « semaine, nonobstant tout droit, pour nous, de faire pro- « céder à votre explusion. »

Ce contrat appelle les commentaires suivants :

1° Il a pour objet de préciser que, le logement étant un accessoire du contrat de travail, le salarié doit évacuer les lieux dès la rupture sans pouvoir invoquer les lois sur les loyers.

2° Ce contrat, même en cas d'acceptation du salarié, serait sans effet, dans le cas où cet employé payerait un loyer. En effet, dans ce cas, étant locataire ou sous-locataire de bonne foi, il pourrait, à la cessation du contrat, bénéficier du maintien dans les lieux.

3° Il a pour effet de rendre l'occupant débiteur d'une indemnité forfaitaire de tant par jour, cette somme pouvant, d'ailleurs, être progressive.

Cette clause, qui constitue la clause pénale prévue par l'article 1152 du Code civil : « Lorsque les conventions portent que celui qui manquera de l'exécuter paiera une certaine somme, à titre de dommages-intérêts, il ne peut être alloué, à l'autre partie, une somme plus forte, ni moins », est parfaitement valable et le tribunal chargé de fixer le montant des dommages et intérêts à verser se trouvera lié par l'estimation qu'en ont fait, à l'avance, les parties.

Si, malgré ce contrat, l'intéressé prolonge son occupation et refuse de quitter les lieux, l'employeur pourra employer deux moyens : l'un, amiable, consiste soit à verser au récalcitrant une indemnité, ou le paiement des frais de déménagement, soit à mettre à sa disposition un autre local ; l'autre, est la procédure d'expulsion.

Sans vouloir entrer dans le détail de cette procédure, nous rappellerons cependant que la juridiction compétente est non pas le Conseil de prud'hommes, mais le tribunal civil.

L'employeur devra, tout d'abord, s'adresser à un huissier qui déléguera à l'occupant sans titre une sommation de déguerpir.

Par le même moyen, on pourra donner assignation à l'occupant pour la prochaine audience des référés, c'est-à-dire devant le Président du tribunal civil.

Le magistrat des référés, après avoir entendu les parties, statue sur-le-champ, en accordant souvent des délais de grâce et en réservant, par son ordonnance, l'expulsion, à l'issue du délai octroyé. L'ordonnance est exécutoire, nonobstant appel ; ainsi, même si le défendeur relève appel de la décision, il peut être procédé à l'expulsion, du moins en principe, par le ministère de l'huissier, avec l'assistance, si besoin est, des autorités de police et de forces armées (en pratique, à Paris, le concours du commissaire de police, requis par l'huissier, nécessite l'autorisation de la Préfecture de Police ; de là, souvent, un délai assez long).

Le commissaire de police convoque le salarié pour l'engager à partir volontairement, sans qu'il soit besoin de mesures de force. Dans le cas de refus, il procède à l'expulsion.

Ainsi, la résistance du logé a pratiquement pour effet de prolonger sa jouissance, durant six mois environ après la cessation de son contrat.

Rappelons enfin que l'appel doit être interjeté dans les quinze jours de la signification de l'ordonnance.

On voit, devant la complexité présentée par la procédure d'expulsion, tout l'intérêt qui s'attache à faire signer au salarié un contrat semblable à celui que nous avons indiqué ci-dessus, la perspective du paiement d'une note assez élevée à acquitter étant généralement de nature à faire réfléchir l'intéressé et à hâter son départ des lieux.

CHAPITRE II

De la législation actuelle des salaires.

Nous envisagerons successivement, dans ce chapitre :

I. — Le mode de paiement des salaires.
II. — Les retenues sur salaires.
III. — La saisie-arrêt.
IV. — Le bulletin de paye.
V. — Le livre de paye.
VI. — Les privilèges et garanties de salaire.

VII. — La prescription des salaires.
VIII. — Le reçu pour « solde de tout compte ».
IX. — Les sanctions.

I. — Mode de paiement des salaires.

a) *Nécessité de payer en monnaie métallique ou fiduciaire.*

Les salaires des ouvriers et employés doivent être payés en monnaie métallique et fiduciaire ayant cours légal, nonobstant toute stipulation contraire, à peine de nullité (article 43, livre I[er] du Code du Travail). Toutefois, par exception à cette règle, la loi du 7 octobre 1946 prescrit de régler, par chèques ou virements, les salaires supérieurs à 15.000 francs par mois.

Il est interdit de payer les ouvriers en bons et jetons métalliques donnant droit à des marchandises à prendre dans des magasins. On a toujours craint que des patrons peu scrupuleux ne s'entendent avec des magasins pour payer les ouvriers en bons métalliques, donnant droit à des marchandises à prendre dans ces magasins et leur donnant droit, parfois, à des marchandises nettement inférieures au salaire dû. Cette interdiction a, d'ailleurs, été prise en raison d'abus considérables auxquels a donné lieu la pratique de ces paiements en bons ou jetons, sous la Monarchie de Juillet et sous le Second Empire.

Le législateur a même été plus loin, puisque, par la loi du 25 mars 1910, devenue l'article 75 et suivant du livre I[er] du Code du Travail, il a interdit la création d'économats patronaux.

Un économat patronal est un magasin de vente géré par le patron, en annexe de ses ateliers, pour procurer à son personnel des marchandises. Le patron peut, sans obliger ses ouvriers à se procurer ce dont ils ont besoin, dans ces économats patronaux, les inciter à le faire, quand il les installe à proximité de l'usine. Des abus s'étaient, de ce fait, produits. C'est pourquoi l'article 75 interdit à tout employeur d'annexer à son entreprise un économat patronal ou d'imposer à son personnel l'obligation de se fournir en totalité

ou en partie dans des magasins qui ne seraient pas tenus directement par le patron, mais qu'il indiquerait à ses ouvriers.

Cependant, rappelons qu'un décret-loi de novembre 1938 décide que, si des employés veulent s'organiser pour faire des achats en commun, ils peuvent se constituer sous forme de sociétés coopératives de consommation. Il en résulte que les patrons qui veulent faciliter le ravitaillement de leur personnel peuvent se servir des dispositions de ce décret-loi, toujours en vigueur, la possibilité de subvention, de la part de l'employeur, ayant même été admise par le Ministère du Travail.

b) *Périodicité du paiement.*
Distinction entre ouvriers et employés.

Les salaires des ouvriers doivent être payés, au moins, deux fois par mois, à seize jours, au plus, d'intervalle ; ceux des employés, au moins une fois par mois ; les commissions dues aux voyageurs et représentants de commerce donnent lieu à un règlement, au moins tous les trois mois. Pour tout travail aux pièces, dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré, mais l'ouvrier doit recevoir des acomptes chaque quinzaine et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage (article 44, livre I[er] du Code du Travail).

Les articles 43 et 44 ne souffrent aucune dérogation (Cass., 5 décembre 1912), même si cette dérogation était imposée aux ouvriers, sous peine de renvoi.

Cependant, en vue de simplifier le travail des services comptables des entreprises utilisant des procédés mécanographiques, ou dans lesquelles le personnel travaille au rendement, l'Administration admet le versement d'acomptes au milieu du mois, au lieu du paiement du salaire à la quatorzaine ou à la semaine. Cette tolérance n'est toutefois accordée que sous réserve que l'acompte se rapproche le plus possible de la rémunération due (Cir. T. R. 25 du 2 avril 1948, non parue *J. O.*). Il faut toutefois préciser que cette tolérance ne joue que pour les entreprises utilisant des pro-

cédés mécanographiques ou dans lesquelles le personnel travaille au rendement.

Dans la pratique, les employés sont payés au mois et les ouvriers à la semaine (quelquefois à la quatorzaine), cette façon de faire supprimant toute discussion concernant la rémunération des heures supplémentaires qui, comme nous le verrons *infra*, doivent s'apprécier par semaine.

Le défaut de paiement des salaires à leur échéance est une faute à la charge de l'employeur. Il a été jugé cependant qu'un simple retard dans le paiement des salaires dus à un employé pouvait ne pas constituer une faute grave, permettant à l'employé de cesser brusquement son travail, alors, du moins, qu'une correspondance échangée entre le patron et l'employé ne laissait pas prévoir le départ de celui-ci (Cass., 5 novembre 1923, S. 1924. 1. 259).

On peut se demander dans quels délais doivent être payés les rappels de salaires, étant donné que presque tous les arrêtés comportent des dispositions rétroactives. Par circulaire T. R. 99-45 du 9 novembre 1945, M. Parodi, alors Ministre du Travail, a précisé qu'il ne voyait aucun inconvénient à ce que le rappel soit fractionné, pourvu qu'en tout état de cause ce fractionnement ne porte pas sur un délai supérieur à six mois.

L'application de l'article 44 se heurte à la difficulté de classer les travailleurs dans la catégorie « ouvriers » ou la catégorie « employés ».

La question n'est pas sans importance, car, que ce soit au sujet de la périodicité du paiement de salaire (article 44, livre I^er^), de la compétence juridictionnelle (article 1^er^, livre IV), de la répartition en catégories dans les sections composant le Conseil prud'hommal (articles 4, 5 et 6, livre IV du Code du Travail), de la garantie du paiement du salaire (article 47 *a*, livre I^er^), les solutions pratiques seront différentes, suivant que l'on aura affaire à l'une ou l'autre de ces catégories de salariés.

Or, aucun texte législatif ne formule une règle précise et définitive à ce sujet. On en est donc réduit à se fonder, soit sur le rapprochement des textes, soit sur des considérations de fait plus que de droit, le législateur semblant avoir voulu

laisser au seul bon sens le soin de faire la discrimination (V. Baudry-Lacantinerie et Wahl : *Du contrat de louage de services*, t. II, n° 1215, p. 88 ; Pic : *Traité élémentaire de législation industrielle*, n° 889 et 890, p. 630 à 633).

Une circulaire ministérielle du 10 mars 1910 précisait que sont, en général, des ouvriers : « les personnes dont les salaires sont établis à la journée, à l'heure, aux pièces ou à la tâche, mais que, cependant, doivent être considérées comme employés celles de ces personnes qui seraient affectées à une besogne de vente, de bureau ou de surveillance ».

Par la suite, un arrêt de la Cour de cassation du 30 mai 1916 a fait la distinction suivante : « sont ouvriers ceux qui prennent part à l'exécution matérielle des travaux industriels et employés ceux qui remplissent des fonctions de surveillance ou de direction ».

L'article 22 du livre IV du Code du Travail concernant les élections aux Conseils de prud'homme fait la même distinction pour répartir les électeurs en collèges ouvriers et employés. A l'appui de cette thèse, viennent s'ajouter des arrêts de cassation concernant les élections aux Conseils de prud'hommes (Cas. civ., 21 mars 1932, S. 1932. 1. 187 ; Cas. civ., 8 avril 1930 ; *Gaz. Pal.*, 1932. 2. 143 ; Cass. civ., 9 janvier 1917, D. 1918. 1. 41).

Enfin, par un jugement en date du 19 juillet 1946, la Chambre sociale répond qu'il faut s'attacher uniquement à la matière des fonctions exercées par le salarié, et ce, sous un double point de vue, en déclarant que sont des employés :

1° Ceux qui « participent » aux opérations commerciales ;

2° Ceux qui, tout en travaillant manuellement, c'est-à-dire participant aux opérations industrielles de production et de transformation, exercent cependant, à titre principal, « des fonctions de surveillance et de direction ».

Cet arrêt, tant par son fond que par sa forme, s'inscrit à la suite de nombreuses décisions, en ce sens, qui permettent de se prononcer avec une quasi-certitude sur la qualification d'un salarié, en distinguant le travail à prédominance intellectuelle de l'employé, du travail à prédominance matérielle de l'ouvrier (Cas., 16 mars 1936, Q. P. 1938, P. 1938 ; Civil Paris, 6 février 1930, Q. P. 1930, p. 816 ; Cas., 12 juillet 1946,

J. C. P. 46. 11. 3284 ; Cas. civ., 21 mars 1939, S. 1942. 1. 187 ; Cas. soc., 21 janvier 1943, Q. P. 1943, p. 90 ; Cas. soc., 31 juillet 1947).

On peut donc dire, en résumé, que c'est le travail fourni qu'il faut envisager. L'ouvrier est celui qui concourt à la fabrication, l'employé est celui qui fait un travail non manuel. Mais la périodicité de la paye ne doit jamais être prise en considération. Un ouvrier payé au mois (ce qui est illégal) reste cependant un ouvrier. (Notons que le Ministère du Travail a permis le paiement au mois de certains ouvriers de l'industrie pharmaceutique.) De plus, il n'y a pas lieu de distinguer selon que l'engagement a été fait au jour, à la semaine, au mois ou à l'année (Cas. civ., 2 mai 1923, S. 25. 1. 205).

Ces discussions ont d'ailleurs perdu de leur intérêt depuis que les arrêtés de fixation des salaires, parus lors de la remise en ordre de mars 1945, ont classé exactement les travailleurs dans les grandes catégories : ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres, etc. ; les difficultés ne subsistent que pour quelques cas particuliers seulement.

c) *Jours et lieux de paiement autorisés.*

En vertu de l'article 45, livre I[er] du Code du Travail, le paiement ne peut être effectué à l'ouvrier un jour où il est de repos, soit en vertu de la loi, soit en vertu de la convention de travail. Le paiement des salaires doit, en principe, et sauf usages ou stipulations contraires, être effectué sur le lieu du travail (Cas. civ., 8 décembre 1937, Q. P. 38. 234). Il ne peut enfin avoir lieu dans les débits de boisson (Cas. civ., 21 février, S. 1914, S. 14. 1. 232) ou dans les magasins de vente, sauf pour les personnes qui y sont occupées.

d) *A qui doit-on verser le salaire ?*

Sous l'empire des dispositions du Code civil, le chef de famille avait le droit de toucher le salaire de tous les membres de sa famille sous son autorité. Ce droit appartenait, en particulier, au mari sur le salaire de sa femme, par application des lois sur l'autorité maritale, et au père sur le salaire

de ses enfants, par application des dispositions sur la puissance paternelle.

Mais ce droit du chef de famille présentait parfois certains inconvénients quand le chef de famille ne méritait pas la confiance que la loi a mise en lui.

Aussi une loi du 13 juillet 1907 sur le libre salaire de la femme mariée est-elle venue décider que la femme, exerçant une profession séparée de celle de son mari, pouvait toucher directement son salaire qui constitue pour elle un bien réservé dont la femme a l'administration, la jouissance et même la disposition à titre onéreux. Ces dispositions, qui sont d'ordre public, s'appliquent sous tous les régimes, même celui de la communauté légale.

La femme doit seulement contribuer sur ses biens réservés aux dépenses du ménage, qu'elle ne peut laisser entièrement à la charge de son mari. Depuis la loi du 18 février 1938, qui a supprimé l'incapacité de la femme mariée, et en vertu de l'article 214 du Code civil, le mari peut s'adresser au juge de paix si la femme refuse de lui donner une partie de son salaire pour contribuer aux charges du ménage et lui demander l'autorisation de toucher directement une fraction du salaire chez le patron.

La procédure est d'ailleurs très simple. Le juge de paix convoque les deux époux et rend sa décision, après les avoir entendus. La simple signification de cette décision au patron de la femme oblige l'employeur à verser directement au mari la somme fixée par le juge de paix.

Par une contre-partie équitable, l'article 214 s'applique également à la femme mariée se plaignant que son mari refuse de lui donner, sur son salaire, la partie qui lui est nécessaire pour subvenir aux dépenses du ménage.

Par contre, la loi n'a pris aucune mesure pour la protection du salaire des enfants mineurs, à l'encontre de leurs parents. Il faut, par conséquent, décider que le père a toute liberté pour réclamer à l'employeur le salaire que gagnent ses enfants mineurs. Le droit du père de famille ne cesse qu'avec la majorité des enfants ou leur émancipation, le mineur émancipé pouvant toucher directement son salaire des mains de son patron.

II. — Retenues sur salaires.

Dans certains cas, des retenues peuvent être effectuées sur le salaire à verser à un travailleur. Nous n'étudierons ici que les retenues en cas de dettes du salarié vis-à-vis de l'employeur, les retenues opérées au titre d'une saisie-arrêt devant être étudiées *infra* (voir III, Saisie-arrêt).

Lorsqu'un salarié est débiteur de l'employeur, celui-ci peut opérer de trois façons pour obtenir le remboursement de la dette : par la compensation de l'article 50 du Code du Travail dans le cas de fournitures, par retenues dans le cas d'avances en espèces, par le jeu de la saisie-arrêt sur lui-même ou de la compensation conventionnelle pour les autres avances.

A. — *Compensation dans le cas de fournitures.*

L'article 50 du livre I[er] pose le principe qu'aucune compensation n'est possible, au profit des patrons, entre le montant des salaires, dus par eux à leurs ouvriers, et les sommes qui leur seraient dues, à eux-mêmes, pour fournitures diverses. Toutefois, trois exceptions à cette règle sont prévues par le même article lorsqu'il s'agit :

1° D'articles et d'instruments nécessaires au travail ;

2° De matières ou matériaux dont l'ouvrier a la charge et l'usage. Dans ce cas, cependant, la compensation ne peut s'effectuer lorsque le salarié a la charge, sans avoir l'usage. Il en a été décidé ainsi dans une espèce où l'ouvrier était chargé de transporter des marchandises d'un dépôt central dans les agences et succursales et où il était responsable des manquants et pertes (Civ., 2 décembre 1936 ; *Gaz. Pal.*, 37. 1. 164). La Cour a estimé que les marchandises ne lui étaient pas confiées comme instruments de travail, mais comme marchandises qu'il avait seulement à répartir et que, par suite, la compensation n'était pas applicable ;

3° De sommes avancées pour l'acquisition de ces mêmes objets.

Dans ces trois cas, la compensation est sans limite. Si on prend le texte de l'article 50 à la lettre, on doit décider que

la compensation peut se faire intégralement sur la première paye. Cependant, la jurisprudence estime que la compensation peut être espacée par décision de justice, sur un assez grand nombre de payes, de façon que l'ouvrier puisse, à chaque paye, conserver un salaire suffisant pour subvenir à ses besoins, jusqu'à la paye prochaine.

B. — *Retenues dans le cas d'avances en espèces.*

En vertu de l'article 51, tout patron qui fait une avance en espèces, en dehors du cas prévu par le § 3 de l'article 50 (sommes avancées pour l'acquisition d'articles et instruments nécessaires au travail), ne peut se rembourser qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas le 1/10 du montant des salaires exigibles, la retenue opérée de ce chef ne se confondant pas avec la partie saisissable ni avec la partie cessible du salaire.

Il n'y a donc plus ici compensation totale, mais partielle. C'est ainsi qu'un employeur qui aurait accordé à son personnel des avances trop élevées, à valoir sur une augmentation éventuelle des salaires, peut retenir à ses salariés le trop-versé pourvu qu'à chaque paye la somme retenue ne dépasse pas le 1/10 du montant du salaire.

Notons enfin que les acomptes, sur un travail en cours, ne sont pas considérés comme des avances et que ne constitue pas une retenue, au sens des articles 50 et 51, le non-paiement d'une journée non effectuée par le salarié, contrairement aux stipulations du contrat de travail (Cas. soc., 26 janvier 1939; *Gaz. Pal.*, 39. 1. 620).

Deux questions subsidiaires peuvent encore se poser :

1° Supposons qu'un patron ait fait des avances importantes à son ouvrier et que la fraction compensable ne lui permette pas de se rembourser entièrement. Le patron, en pareil cas, a-t-il le droit de saisir la fraction saisissable sur lui-même, à son profit, puisque la fraction saisissable ne se confond pas avec la fraction compensable ? On doit résoudre cette question par la négative. La loi accorde une situation privilégiée au patron, en l'autorisant à compenser ce qui lui est dû, jusqu'à concurrence du 1/10 du salaire. Il ne peut avoir le droit

d'ajouter la fraction compensable à la fraction saisissable en faisant saisie-arrêt sur lui-même ;

2° Il peut arriver qu'un patron ait fourni à son ouvrier des instruments de travail, pour le montant desquels il peut faire compensation totale et qu'il ait fait des avances à son ouvrier pour le montant desquelles il peut compenser, jusqu'à concurrence de 1/10 du salaire. Le patron peut-il, dans ce cas, cumuler les deux compensations : celle de l'article 50 et celle de l'article 51 ? En droit, la loi ne visant pas cette hypothèse, le patron peut cumuler les deux compensations ; mais, en fait, les tribunaux ont toujours admis leur droit de limiter le montant de la compensation admise pour chaque paye et l'espacement, sur plusieurs payes, du montant des retenues faites par le patron.

C. — *Saisie-arrêt sur soi-même. Compensation conventionnelle.*

En dehors des hypothèses visées par les articles 50 et 51, y a-t-il d'autres cas où la compensation est possible entre le salaire et les sommes dues par l'ouvrier au patron ?

La question a donné lieu à des difficultés de jurisprudence. Elle a, tout d'abord, été résolue, dans un premier sens, par un arrêt de la Cour de cassation de 1907 (Cas., 3 mars 1907, S. 1909. 1. 151) qui a décidé que les exceptions des articles 50 et 51 n'excluaient pas la possibilité d'autres compensations dans des hypothèses différentes.

Mais cette jurisprudence n'a pas été maintenue et la Cour de cassation est revenue sur elle par deux arrêts : du 28 juin 1910 (S. 1912. 1. 185) et du 8 mars 1925 (S. 1925. 1. 109).

La solution de l'arrêt de 1907 était, en effet, critiquable. La Cour de cassation, en admettant d'autres compensations que celles des articles 50 et 51, avait oublié la disposition de l'article 1293 du Code civil qui décide que la compensation ne peut avoir lieu à l'égard de dettes qui ont un caractère alimentaire, pour les ouvriers et employés. C'est le motif pour lequel la Cour de cassation est revenue sur la décision de son premier arrêt et a décidé, de la façon la plus formelle, qu'aucune compensation n'est permise, en dehors des hypothèses

prévues par les articles 50 et 51 ; elle a maintenu, depuis lors, cette décision. Ces dispositions sont d'ordre public. Nul ne peut y déroger par convention particulière (Civ., 8 mars 1925, S. 25. 1. 109). Il en est ainsi, même quand la créance du patron est une créance de choses détournées par le salarié, au préjudice du patron (Civ., 24 juillet 1914 ; *Gaz. Pal.*, 15. 99).

Mais on peut se demander si le patron, pour les créances qu'il peut avoir contre son ouvrier, pour lesquelles la compensation n'est pas permise, ne peut pas faire saisie-arrêt sur lui-même et se joindre aux autres créanciers de l'ouvrier, pour concourir avec eux sur la fraction saisissable du salaire. On doit répondre, à cette question, par l'affirmative et on peut citer, à l'appui de cette opinion, les arrêts suivants : Civ., 3 juillet 1912, D. P. 1913. 1. 110 ; Civ., 8 mars 1925, S. 25. I. 1. 109. Le patron, s'il a vu restreindre ses droits de faire compensation entre le salaire et ce qui lui est dû, conserve, quand il ne bénéficie pas de la compensation, le droit de faire saisie-arrêt sur lui-même.

On peut se demander aussi si les textes interdisant ou limitant, dans les conditions indiquées, la compensation légale, ont pour conséquence d'interdire, au même titre, toute compensation conventionnelle, c'est-à-dire toute compensation d'un chiffre plus élevé, que l'ouvrier serait d'accord avec son patron, pour pratiquer. Si on appliquait les règles de droit commun, on devrait décider que le principe de la liberté de conventions autorise l'ouvrier à permettre à son patron de pratiquer, dans les hypothèses où elle est autorisée, cette compensation plus élevée que la compensation légale et de pratiquer cette compensation dans des hypothèses autres que celles des articles 50 et 51.

La jurisprudence a pourtant adopté la solution contraire. La Cour de cassation interdit, à l'heure actuelle, toute compensation conventionnelle que l'ouvrier prétendrait consentir à son patron au delà des limites prévues par la loi et dans des hypothèses autres que celles des articles 50 à 51.

Cependant, certains auteurs distinguent deux hypothèses où la solution devrait se présenter de façon différente :

1° On peut se trouver en présence d'une convention inter-

venue entre l'ouvrier et le patron, au moment de l'embauchage, ou postérieurement à cet embauchage, mais avant le paiement du salaire. Aux termes de cette convention, l'ouvrier autoriserait son patron à compenser, soit pour la totalité, soit pour une somme plus forte que ne l'admet la loi, son salaire avec les sommes qu'il peut devoir à son patron.

La Cour de cassation décide, dans cette hypothèse, que cette convention est nulle, d'une nullité d'ordre public (Cass., 23 juillet 1909, S. 1910. 1. 113).

2° C'est au moment du paiement du salaire que l'ouvrier consent à ce que son patron lui retienne, à titre de compensation, des sommes plus élevées que celles autorisées par la loi. La situation est toute différente L'ouvrier, qui a gagné son salaire, peut en demander le paiement à son patron, puis le dépenser comme il l'entend. Pourquoi ne pas lui permettre, dans ce cas, d'autoriser son patron à lui retenir la totalité des sommes nécessaires pour éteindre sa dette ?

Certains auteurs pensent que, dans ce cas, une convention, entre ouvrier et patron, ayant pour but d'éteindre les dettes du salarié est parfaitement valable, à condition que l'ouvrier ait donné son consentement en toute liberté.

III. — Saisie-arrêt ou opposition sur salaire.

L'employeur peut encore être amené à faire des retenues sur les salaires de ses ouvriers, en vertu d'une procédure de saisie-arrêt. Il est donc indispensable de bien connaître cette procédure, d'autant plus que, pour être valable, elle doit être faite dans les formes légales et que l'employeur peut être rendu responsable des sommes qu'il aurait versées à ses salariés, en violation de la loi.

La procédure de saisie-arrêt, destinée à protéger les salariés contre leurs propres créanciers, est prévue par l'article 557 du Code de procédure civile qui s'exprime ainsi :

« Tout créancier peut, en vertu de titres authentiques ou privés, saisir arrêter, entre les mains d'un tiers, les sommes et effets appartenant à son débiteur, ou s'opposer à leur remise. »

Le Code du Travail, dans ses articles 61 à 73, livre I^{er}, a

repris les dispositions du Code de procédure civile, étant donné l'intérêt qui s'attache à la protection des travailleurs dont les salaires constituent souvent la seule ressource.

Nous étudierons successivement la limitation, puis la procédure de la saisie-arrêt.

A. — *Limitation de la saisie-arrêt.*

Les salaires des ouvriers et gens de service, les appointements des employés ou commis sont saisissables jusqu'à concurrence du 1/10, sur la portion inférieure ou égale à 60.000 francs, du 1/5 sur la portion supérieure à 60.000 francs et inférieure ou égale à 120.000 francs, du 1/4 sur la portion supérieure à 120.000 francs et inférieure ou égale à 180.000, du 1/3 sur la portion supérieure à 180.000 francs et inférieure ou égale à 240.000 francs, sans limitation sur la portion dépassant 240.000 francs.

Soit à saisir un salaire de 300.000 francs, par exemple. On pourra saisir :

1/10 jusqu'à 60.000 francs, soit.	6.000 frs
1/5 de 60 à 120.000 francs, soit.	12.000 frs
1/4 de 120 à 180.000 francs, soit.	15.000 frs
1/3 de 180 à 240.000 francs, soit.	20.000 frs
TOUT de 240 à 300.000 francs	60.000 frs
TOTAL	113.000 frs

On pourra donc saisir, sur un salaire de 300.000 francs, une somme de 113.000 francs. La fraction de salaire saisissable est donc progressive et s'élève avec le salaire.

Il doit être tenu compte, dans le calcul de la retenue, non seulement des salaires et appointements proprement dits, mais de tous les accessoires desdits salaires ou appointements, à l'exception, toutefois, des indemnités déclarées insaisissables par la loi, des sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par l'ouvrier, employé ou commis, et des allocations ou indemnités pour charges de famille (Ordonnance du 10 octobre 1945 devenue l'article 61).

Cet article appelle quelques commentaires. Un mari ne saurait être, au sens de l'article 61, l'employé ou le commis de sa

femme, une telle situation étant contraire au principe de l'autorité maritale qui est d'ordre public ; en conséquence, une saisie-arrêt pratiquée sur un prétendu salaire alloué par la femme au mari doit être déclarée nulle (T. civ. Carpentras, 5 avril 1938 ; *Gaz. Pal.*, 38. 2. 181).

L'artcle 61 est inapplicable aux émoluments, essentiellement variables, des représentants de commerce rémunérés à la commission (Cass., 27 mars 1912, D. 12. 2. 126). Aucun arrêt n'est intervenu depuis 1912, mais la pratique tend à admettre la possibilité d'appliquer l'article 61 aux émoluments des voyageurs de commerce.

D'après la jurisprudence, sont assimilées aux salaires : la valeur du logement gratuit assuré par l'employeur (Requête 10 novembre 1941, D. H. 32. 21), l'indemnité de congé payé et l'indemnité de délai congé (Civ. Seine, 29 mars 1939 ; *Gaz. Pal.*, 39. 2. 142).

Un jugement du tribunal civil de Dijon, du 5 mars 1896 (D. 97. 2. 41) précise que c'est au salaire brut et non au salaire net, déduction faite des retenues diverses effectuées par le patron, qu'il convient de s'attacher.

Par contre, ne sont pas visés par l'article 61 : les dommages-intérêts alloués pour brusque congédiement, qui ne constituent ni un salaire, ni un traitement (Req. 8 décembre 1905, D. 1907. 1. 87), non plus que les arrérages de la portion de retraite constituée au moyen de retenues sur les salaires (Civ., 4 février 1913, D. 1916. 1. 84).

En vertu d'une règle d'ordre général, qui déclare que l'insaisissabilité de certains biens ne s'applique pas, en principe, à des créanciers aussi intéressants que les créanciers d'aliments, l'article 62 du Code du Travail a prévu une procédure différente en cas de saisie-arrêt faite pour les paiement des dettes alimentaires prévues par les articles 203, 205 à 207, 212, 214, 238, 240, 301 et 356 du Code civil (c'est-à-dire pour la contribution respective des deux époux aux charges du ménage, pour les pensions alimentaires allouées en cas de divorce, ainsi que pour les pensions allouées pour élever les enfants). C'est ainsi que le terme mensuel courant de la pension alimentaire sera, chaque mois, prélevé intégralement sur la portion insaisissable des salaires ou appointements, la portion saisissable pouvant,

le cas échéant, être retenue en sus, soit pour sûreté des termes arriérés de la pension alimentaire et des frais, soit au profit des créanciers ordinaires opposants ou cessionnaires.

Les créanciers alimentaires peuvent donc pratiquer une saisie, pour une quotité supérieure à celle fixée par la loi, mais cette retenue sur la portion insaisissable ne s'exerce que pour le terme mensuel courant, le créancier n'ayant pour gages que la portion saisissable, en ce qui concerne les termes arriérés de la pension alimentaire (Paris, 9 juin 1937 ; *Gaz. Pal.*, 37. 2. 498).

B. — *Procédure de la saisie-arrêt.*

Depuis la loi du 12 janvier 1895, il existe deux procédures de saisies-arrêts : une procédure dite de saisie-arrêt des petits salaires, une procédure normale pour les gros salaires.

La loi de 1895 avait réservé la procédure de saisie-arrêt pour les petits salaires, aux salaires inférieurs à 2.000 francs. La loi du 27 juillet 1921 porta le montant des petits salaires à 6.000 francs et la loi du 4 août 1930 à 15.000 francs. Enfin, une loi du 14 octobre 1943, devenue l'article 64 nouveau du Code du Travail, décide que cette procédure plus rapide et moins coûteuse est réservée « aux salaires des travailleurs qui remplissent les conditions de rémunération fixées pour l'assujettissement obligatoire aux assurances sociales ». Or, depuis le 1er janvier 1947, tous les salariés, quel que soit le montant de leurs salaires, sont assujettis aux assurances sociales. Doit-on en conclure que tous les salaires sont maintenant soumis à la petite procédure, ou doit-on estimer que les salaires inférieurs au plafond (à l'heure actuelle : 228.000 francs par an) sont soumis à la petite procédure et les salaires supérieurs au plafond à la procédure normale?

La jurisprudence n'a pas pris position sur le problème, mais il semble, étant donné la rédaction de la loi du 14 octobre 1943 que ce soit la première solution qui doive être retenue.

Cette procédure spéciale de saisie-arrêt se distingue de la procédure générale de la saisie-arrêt par les traits suivants :

1° Elle est de la compétence du juge de paix, alors que la procédure générale est de la compétence des tribunaux civils ;

2° Même si le créancier a un titre exécutoire, la procédure

ne peut être poursuivie qu'après un essai de conciliation devant le juge de paix.

3° Pour diminuer les frais, toute notification extra-judiciaire est supprimée. Les notifications sont toutes faites par simples lettres recommandées ;

4° Le patron se libère des sommes pour lesquelles la saisie a été faite sur lui, par simple envoi de fonds, par mandat-carte, au greffier de la justice de paix.

Etant donné son importance, nous étudierons en détail cette procédure, en admettant qu'elle s'applique à tous les salaires, quel que soit leur montant.

1° Citation en conciliation. — La saisie-arrêt des salaires et appointements des travailleurs ne peut être faite, même si le créancier a titre, qu'après un essai de conciliation devant le juge de paix de la résidence du débiteur.

A cet effet, sur la réquisition du créancier, le dit juge de paix convoque le débiteur devant lui, au moyen d'une lettre recommandée, adressée par le greffier, avec avis de réception. Le délai pour la comparution est de 3 jours francs, à partir de la date de la remise figurant à l'avis de réception, comptés et augmentés conformément aux dispositions de l'article 1033 du Code de Procédure civile.

A défaut d'avis de réception — et si le débiteur ne se présente pas — le créancier doit, sauf s'il a un titre exécutoire, le citer à nouveau en conciliation par exploit d'huissier (article 64).

2° Ordonnance autorisant la saisie-arrêt. — Le juge de paix dresse procès-verbal sommaire de la comparution des parties, qu'elle soit ou non suivie d'arrangements, aussi bien que de la non-comparution de l'une d'elles.

Quand les parties conviennent d'un arrangement, le juge en mentionne les conditions, s'il y en a.

Quand les parties ne conviennent pas d'un arrangement, ou quand le débiteur ne se présente pas sur convocation régulière, le juge de paix, s'il y a titre ou s'il n'y a pas de contestation sérieuse sur l'existence ou le chiffre de la créance, autorise la saisie-arrêt dans une ordonnance où il énonce la somme pour laquelle elle est formée (article 64 *a*).

Dans le délai de quarante-huit heures, à partir de la date de l'ordonnance, le greffier donne avis qu'elle a été rendue au tiers saisi ou à son représentant, préposé au paiement des salaires ou traitements, dans le lieu où travaille le débiteur. Cet avis est donné par lettre recommandée. Il vaut opposition. Il doit contenir :

a) Mention de l'ordonnance autorisant la saisie-arrêt et de la date à laquelle elle a été rendue ;

b) Les noms, prénoms, profession, domicile du créancier saisissant, du débiteur saisi et du tiers saisi ;

c) L'évaluation de la créance par le juge de paix.

Le débiteur peut toucher du tiers saisi la portion non saisie de ses salaires, appointements ou traitements (article 64 *b*).

Tout créancier saisissant, le débiteur et le tiers saisis, peuvent requérir la convocation des intéressés devant le juge de paix du débiteur saisi par une déclaration qui sera mentionnée sur le registre de l'article 72. Le juge de paix peut aussi ordonner d'office cette convocation.

On ne saurait trop engager les employeurs à réclamer cette convocation qui leur permettra de bien préciser les rapports existant entre les trois parties et de vérifier que la procédure légale a bien été suivie.

A cette audience, le juge de paix prononçant, sans appel, dans les limites de sa compétence, en dernier ressort, et à charge d'appel, à quelque valeur que la demande puisse s'élever, statue sur la validité, la nullité ou la main-levée de la saisie, ainsi que sur la déclaration que le tiers saisi sera tenu de faire, audience tenante, à moins qu'il ne l'ait faite, au préalable, par lettre recommandée, adressée au greffier. Cette déclaration indique exactement et avec précision la situation entre le tiers saisi et le débiteur saisi.

Le tiers saisi qui, n'ayant pas fait sa déclaration par lettre recommandée, ne comparaît pas — ou qui refuse de faire sa déclaration à l'audience, ou qui a fait une déclaration reconnue mensongère, — est déclaré débiteur pur et simple des retenues non opérées et condamné aux frais, par lui occasionnés (article 66).

3° Opposition a l'ordonnance. — Si le jugement est rendu

par défaut, avis de ces dispositions est transmis par le greffier à la partie défaillante par lettre recommandée dans les trois jours du prononcé.

L'opposition n'est recevable que dans les huit jours de la date de la lettre. Elle consiste dans une déclaration au greffe de la justice de paix sur le registre prescrit par l'article 72 (article 67).

4° Appel de l'ordonnance. — Le délai pour interjeter appel est de dix jours. Il court, pour les jugements contradictoires qui n'ont pas besoin d'être signifiés du jour du prononcé du jugement ; pour les jugements par défaut, du jour de l'expiration des délais d'opposition (article 68).

5° Versement des sommes saisies. — Dans les quinze jours qui suivent chaque trimestre à partir de l'avis prévu par l'article 64 *b*, ou dans les quinze jours qui suivent l'époque où les retenues cesseraient d'être opérées, le tiers saisi versera au greffe, entre les mains du greffier chargé de la procédure, le montant des sommes retenues ; il est valablement libéré sur la seule quittance du greffier. Le tiers saisi a la faculté de remettre au greffier le montant desdites sommes, par l'intermédiaire de l'Administration des Postes, au moyen d'un mandat-carte accompagné d'une demande d'avis de réception.

L'avis de réception délivré par l'Administration des Postes au tiers saisi vaut comme la quittance du greffier. Le tiers saisi en opérant son versement remet au greffier une note indicative des noms des parties, de la somme versée et de ses causes (article 69).

6° Non versement des sommes saisies. — Lorsque le tiers saisi n'a pas effectué son versement à l'époque fixée ci-dessus, il peut y être contraint, en vertu d'une ordonnance qui est rendue d'office par le juge de paix et dans laquelle le montant de la somme est énoncé. L'ordonnance est notifiée par le greffier, sous pli recommandé, dans les trois jours de sa date. Le tiers saisi a huit jours, à partir de cette notification, pour former opposition, au moyen d'une déclaration au greffe. L'ordonnance du juge de paix, non frappée d'opposition dans

le délai de huitaine, devient définitive. Elle est exécutée à la requête du débiteur saisi ou du créancier le plus diligent, sur une expédition délivrée par le greffier et revêtue de la formule exécutoire (article 69 *a*).

7° Répartition des sommes saisies. — La répartition des sommes saisies sera faite au greffe par le juge de paix, assisté du greffier. Toute partie intéressée peut réclamer, à ses frais, une copie ou un extrait de l'état de répartition (article 70).

8° Annulation de la saisie-arrêt. — La saisie-arrêt, les interventions consignées par le greffier, sur le registre de l'article 72, sont radiées de ce registre par le greffier, en vertu, soit d'un jugement les annulant, soit d'une répartition constatant l'entière libération du débiteur, soit d'une mainlevée amiable, que le créancier peut donner par acte sous-seing privé légalisé ou enregistré ou par une simple déclaration sur ledit registre. Dans tous les cas, un avis recommandé est adressé immédiatement au tiers saisi par le greffier (article 70 *a*).

9° Registre de l'article 72. — Il est tenu au greffe de chaque justice de paix un registre sur papier non timbré, quoté et paraphé par le juge de paix et sur lequel sont mentionnés tous les actes d'une nature quelconque, décisions et formalités, auxquelles donne lieu l'exécution de la saisie-arrêt (article 72).

On ne saurait trop insister sur l'obligation incombant à l'employeur de vérifier que les formes légales ont bien été suivies, faute de quoi la procédure serait nulle, et sur l'importance qu'il y a, pour lui, à ce que ses versements soient effectués dans les délais prescrits.

En outre, on ne saurait trop lui conseiller de signaler au juge de paix toutes les modifications intervenant dans la situation juridique existant entre lui et des salariés et notamment dans le cas de départ de ces derniers.

IV. — Bulletin de paye.

La loi du 4 mars 1931, devenue l'article 44 *a* du livre I[er] du Code du Travail, stipule :

« Qu'à l'occasion du paiement des salaires aux ouvriers et « employés et du règlement des commissions aux voyageurs « et représentants de commerce, il doit être remis aux inté- « ressés une pièce justificative indiquant leur nom et leur « qualification professionnelle, faisant ressortir le montant de « la rémunération brute gagnée par eux et, s'il y a lieu, la « nature et le montant des diverses déductions opérées sur « cette rémunération, ainsi que le montant de la rémunération « nette. Toutefois, la remise de cette pièce justificative n'est « pas obligatoire, lorsque, sur la demande de l'ayant droit, « en raison de la cessation du contrat de travail, la rémuné- « ration lui est versée en dehors des dates habituelles de paie- « ment ou de règlement.

« Sur cette pièce justificative doit figurer, en outre, la men- « tion du nom et de l'adresse de l'employeur ou de la raison « sociale de l'établissement ».

A. Mentions obligatoires. — Pour satisfaire aux prescriptions légales, le bulletin de paye — dont la remise est obligatoire depuis le 4 mars 1931 — doit ainsi mentionner obligatoirement :

1° *Le nom et la qualification de l'ayant droit.*

Outre qu'il s'agit d'une obligation légale, il est d'une importance capitale que la qualification de l'intéressé figure sur le bulletin de paye, car elle est à la base de la détermination, non seulement du taux de son salaire, mais aussi du délai de préavis et de l'indemnité de licenciement, due en cas de rupture de son contrat, le bulletin de paye servant de preuve à l'appui des affirmations de l'employeur.

Le Ministre du Travail a tenu, d'ailleurs, à souligner le rôle joué ainsi par le bulletin de paye, en précisant, par circulaire TR 88-46 du 13 août 1946, qu'il devait être utilisé pour vérifier la position exacte du salarié, dans l'échelle

hiérarchique des travailleurs. Aussi, en attendant qu'un nouveau projet de loi soit présenté, à cet effet, à l'Assemblée Nationale, le Ministre du Travail recommande-t-il, qu'en plus du nom et de la qualification professionnelle, soit inscrite la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié, en vertu de l'arrêté ministériel réglementant sa profession, ainsi que le coefficient et le chiffre du salaire minimum qui lui correspond.

Bien que la loi n'en fasse pas obligation, on doit faire figurer également la date de la période de travail à laquelle s'applique la rémunération versée, ces indications étant nécessaires pour permettre à la Sécurité sociale d'apprécier avec exactitude le salaire de l'intéressé.

2° *Le montant de la rémunération brute gagnée par le salarié et, s'il y a lieu, la nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute, ainsi que le montant de la rémunération nette.*

D'après l'article 44 *a*, seul doit figurer, sur le bulletin de paye, le montant global de la rémunération du travail, sans qu'il y ait lieu d'en donner ni le détail, ni le mode de calcul, que le travail soit payé à l'heure, à la journée, à la semaine ou au mois, au temps ou au rendement.

Restent également sans influence sur cette présentation : les heures supplémentaires, les primes et les gratifications. Le vœu de la loi se trouve rempli, dès que le salarié connaît le total de ce qui lui est dû à ces divers titres. Cependant, pour prévenir toute discussion, au moment du paiement des salaires, et faciliter, le cas échéant, la solution du litige, il est recommandé de préciser chaque poste de la façon la plus explicite possible.

Si le calcul de la rémunération brute ne comporte aucun détail, il n'en va pas de même pour les déductions opérées sur cette rémunération brute, qui doivent être mentionnées par le menu, avec l'indication de leur nature et de leur montant.

Certaines de ces retenues ont un caractère d'ordre général et sont obligatoires ; il en est ainsi :

a) Pour l'impôt sur les traitements et salaires, puisque, maintenant, l'impôt sur le salaire est perçu par stoppage à la source, par retenues faites par le patron qui perçoit l'impôt pour le Trésor, à charge de le verser ensuite à celui-ci.

b) Pour les cotisations à la Sécurité sociale, puisque le patron, en plus de sa cotisation personnelle, doit également prélever une cotisation sur le salaire de ses ouvriers et qu'il a charge de ce prélèvement vis-à-vis des Caisses d'Assurances sociales.

Les autres retenues dépendent : soit de la situation particulière de l'intéressé, soit des us et coutumes de l'entreprise qui utilise ses services. On peut citer, par exemple :

a) Les acomptes sur salaire.

b) La saisie-arrêt.

c) Les amendes d'atelier.

L'employeur peut, en effet, retenir aussi le montant des amendes qu'il a pu imposer aux ouvriers, en vertu du règlement intérieur d'atelier. Bien que le principe des amendes ait été, en théorie, supprimé, par une loi de 1932 (devenue l'article 22 *b* du livre I[er] du Code du Travail), la loi a maintenu la possibilité d'édicter des amendes dans des règlements d'ateliers, dans des cas limitativement prévus par elle et avec l'autorisation de l'Inspecteur du Travail :

1° Les amendes ne peuvent être prévues que pour des manquements à la discipline et aux prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs ;

2° Leur taux doit être fixé par un règlement intérieur régulièrement établi ;

3° Le total des amendes infligées dans la même journée ne peut excéder le quart du salaire journalier ;

4° Le produit des amendes doit être versé à une Caisse de Secours au profit du personnel ;

5° Les amendes infligées doivent être mentionnées sur un registre spécial, avec indication de leur affectation. Ce registre doit être tenu constamment à la disposition des inspecteurs du travail.

d) Les retenues effectuées en vertu des articles 50 et 51 du Code du Travail.

e) Les versements aux Caisses de Secours mutuels.

f) Les retenues pour alimenter des Caisses de Retraite ou d'Assurances, (retraite des Assurances-Cadres créée par la Convention collective du 14 mars 1947, par exemple).

g) Le remboursement de certaines prestations en nature (loyer, eau, gaz, électricité, taxe d'enlèvement des ordures ménagères, etc.).

Enfin, l'employeur doit faire figurer, après toutes ces déductions, le montant de la rémunération nette.

3° *Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement.*

Le bulletin de paye doit porter, enfin, mention du nom et de l'adresse de l'employeur ou de la raison sociale de l'établissement.

Le bulletin, ainsi conçu, peut être rédigé, non seulement à l'encre, mais également à l'aide de tous procédés permettant d'obtenir une écriture indélébile, comme, par exemple : le crayon-encre ou le papier carbone. Il s'ensuit que ne peuvent être acceptés les procédés dont l'utilisation présente des risques d'effacement. Cette obligation résulte d'une circulaire TR 55 du 17 juillet 1947 qui met un terme à toute une série de circulaires ministérielles plus ou moins contradictoires.

Cependant, si la loi est stricte, quant aux énonciations à porter sur le bulletin de paye, elle n'impose, par contre, aucune présentation matérielle déterminée et laisse à l'employeur toute liberté pour adopter la formule qui lui convient le mieux. De là, la grande diversité des bulletins de paye.

Autrefois, les employeurs se bornaient à donner communication à leurs ouvriers ou employés des livres ou feuilles de paye sur lesquels les intéressés apposaient souvent leur visa, mais cette façon de procéder n'est plus en harmonie avec les prescriptions de l'article 44 *a*.

Aujourd'hui, l'employeur remet fréquemment au salarié une copie ou un résumé de son compte, par le moyen d'une fiche — extraite ou non — d'un registre à souches ; certains

recourent à un procédé permettant d'établir la fiche ou le bulletin destiné à l'ouvrier, en même temps que la feuille de paye, système qui permet de donner au salarié des indications détaillées sur les éléments constitutifs de sa rémunération, sans que le travail de bureau en soit sensiblement augmenté. L'usage se répand également de placer le relevé dans l'enveloppe contenant la somme due au travailleur, certains portant même les renseignements prescrits sur l'enveloppe elle-même.

B. Sanctions. — Précisons enfin, pour être complet, que toute contravention aux prescriptions de l'article 44 *a* est punie de 5 à 15 francs d'amende, sans préjudice de l'action en dommages-intérêts, susceptible d'être intentée par le salarié, si la privation du bulletin de paye a été pour lui la cause directe d'un préjudice réel et certain (Cas. soc., 30 avril 1939, *Gaz. Pal.* 39. 2. 201).

V. — Livre de paye.

Depuis la loi du 27 mai 1941, devenue l'article 44 *b* du Code du Travail, les mentions portées sur le bulletin de paye doivent obligatoirement être reproduites sur un livre, dit de paye, dont les Inspecteurs du Travail peuvent, à tout moment, exiger la communication. En outre, en vertu de l'article 68 du Code général des impôts directs, le livre de paye doit indiquer le nombre d'enfants à charge, au jour d'échéance de chaque paiement imposable. Ce livre de paye a pour but de permettre le contrôle des bulletins de paye, en confrontant la pièce remise à l'ouvrier et le livre tenu par le patron. Il doit être tenu par ordre de date, sans blanc ni lacune, ratures, surcharges ni apostilles. S'il y a lieu de corriger, on doit le faire par des contre-écritures.

Il doit être coté, paraphé et visé par le Juge de Paix du lieu où l'employeur exerce sa profession, dans la forme ordinaire et sans frais ; il doit être conservé par l'employeur pendant un an à dater de sa clôture.

Cependant, pratiquement, l'Administration admet qu'il soit constitué par les doubles des bulletins de paye, cotés et

paraphés par le Juge de Paix, avant l'emploi, ou même remplacé par des feuillets mobiles réunis dans une reliure. Il suffit, dans cette éventualité, qu'aucune substitution de feuillets ne soit possible.

VI. — Privilèges et garanties du salaire.

Le privilège est un droit que la qualité de la créance donne à un créancier d'être préféré aux autres créanciers, même hypothécaires (article 2095 du Code civil), le privilège pouvant être sur les meubles ou sur les immeubles (article 2099 du Code civil).

Le législateur, étant donné l'intérêt qu'il y a de bien protéger les travailleurs dont le salaire constitue souvent la seule ressource ou presque, a institué, en leur faveur, une garantie spéciale, dans le cas où le patron deviendrait insolvable avant le paiement du salaire et a admis les sommes qui leur sont dues parmi les créances privilégiées, en prévoyant, en outre, une mesure d'exception pour la partie insaisissable du salaire.

Nous étudierons successivement ces deux points :

1° *Le salarié, créancier privilégié.*

Le salarié est un créancier privilégié, dans les conditions prévues par la loi du 17 juin 1919, devenue l'article 2101 du Code civil et l'article 549 du Code de commerce, repris par l'article 47 du livre I[er] du Code du Travail. Les salaires acquis aux ouvriers, directement employés par le débiteur et les sommes dues à tous ceux qui louent leurs services, pendant les six mois (et non plus trois mois, comme cela était prévu par la loi du 4 mars 1889) qui ont précédé l'ouverture de la liquidation judiciaire, la déclaration de faillite ou la déconfiture, sont admis parmi les créances privilégiées, avec le rang fixé à l'article 2101. Le même privilège est accordé aux voyageurs, représentants et placiers, attachés à une ou plusieurs maisons de commerce, pour leurs salaires fixes, les remises proportionnelles et toutes les commissions qui leur sont définitivement acquises, dans les six

derniers mois précédant le jugement déclaratif, alors même que la cause de ces créances remonterait à une date antérieure (article 549 du Code du commerce).

La créance du salarié est une créance privilégiée sur la généralité des meubles, venant en quatrième rang après les frais de justice, les frais funéraires et les frais de la dernière maladie (article 2101), ce privilège pouvant s'étendre sur les immeubles (article 2104).

Le privilège de l'article 2101 est donc un privilège général, c'est-à-dire un privilège s'étendant sur tous les biens du patron. Mais, comme tous les privilèges généraux, il ne peut s'exercer sur les immeubles qu'en cas d'insuffisance des meubles. Dans ce dernier cas — et lorsqu'à défaut de mobilier, le salarié se présentera pour être payé sur le prix d'un immeuble, en concurrence avec les créanciers privilégiés sur l'immeuble (article 2105) — les paiements se feront dans l'ordre suivant : frais de justice, frais funéraires, dernière maladie, salaires, autres créanciers privilégiés.

Toutefois, le salarié pourra être déchu de son recours sur les immeubles, si les créanciers privilégiés sur l'immeuble établissent l'existence d'un mobilier suffisant et rapportent, à l'encontre de lui, la preuve d'une fraude ou d'une négligence qui l'aurait privé d'une collocation utile sur ce mobilier (Civ., 24 février 1932, D. H. 1932. 217).

Ce privilège est donc placé en quatrième rang, après les frais de justice, les frais funéraires et les frais de dernière maladie, mais conformément aux règles sur le rang des privilèges, les privilèges spéciaux sur les meubles passent, en outre, avant les privilèges généraux. Ceci diminue de beaucoup la valeur du privilège général des salaires. Ainsi, lorsque la fortune d'un commerçant est constituée surtout par des marchandises que le commerçant a entreposées dans un magasin dont il est locataire, le privilège des ouvriers est encore primé, par application des principes qui viennent d'être posés, par le privilège du bailleur d'immeuble. Celui-ci s'étend, en effet, sur les meubles et, par là-même, sur les marchandises se trouvant dans l'immeuble loué par le commerçant. Si le loyer dû au propriétaire de l'immeuble est important, le privilège du bail-

leur d'immeuble peut absorber une grande partie des biens du commerçant et il peut arriver qu'il ne reste pas grand chose pour les ouvriers.

De nombreux arrêts de jurisprudence sont venus interpréter les dispositions légales que nous venons de rappeler. Ils peuvent être classés en deux groupes : les arrêts ayant précisé quels sont les salariés pouvant invoquer le privilège et ceux ayant déterminé quelles sont les sommes privilégiées.

A. — Salariés pouvant se prévaloir du privilège. — La loi exige seulement que l'on se trouve en présence d'un salarié, c'est-à-dire d'une personne liée à son patron par un contrat de travail. La jurisprudence précise, en outre, que les appointements de ceux qui louent leurs services ne sont privilégiés qu'autant qu'il existe, entre les salariés et leurs employeurs, un lien de subordination et qu'ils ont agi comme employés et non comme mandataires salariés ou associés possédant des attributions de direction ou de contrôle (Req., 3 janvier et 5 mars 1940, D. H. 1940, 88 et 130).

B. — Sommes privilégiées. — Le privilège général garantit, de façon essentielle, la créance du salaire, c'est-à-dire la rémunération allouée à l'ouvrier, en contrepartie de son travail. Seuls, les salaires dus pendant les six mois ayant précédé l'ouverture de la liquidation judiciaire sont admis au passif privilégié. En particulier, les salaires venant à échéance à la fin de chaque mois sont acquis de façon définitive à l'expiration du mois et ne sont donc privilégiés que s'ils sont acquis depuis moins de six mois (Civ., 16 juillet 1936, Q. P. 37. 19, D. H. 1936. 587).

On ne s'occupe pas des salaires qui peuvent être dus aux travailleurs, mais des salaires qui auraient dû leur être payés pendant les six derniers mois qui précèdent la faillite. Il en résulte que, si un ouvrier a quitté son patron avec six mois de salaires lui étant dus, un an avant la faillite, il ne sera pas privilégié parce que les six mois pour lesquels son salaire lui est dû ne sont pas les six mois précédant la faillite.

Bénéficient, en outre, du privilège de l'article 2101 du Code civil :

a) *Le préavis* (Trib. commerce de Marseille, 8 février 1938, Q. P. 38. 444 ; Paris, 22 juillet 1938, Q. P. 1939, p. 434 ; Paris, 1er juillet 1938, Q. P. 1939, p. 436).

Par contre, la Cour de cassation estime que l'indemnité de délai-congé, correspondant à une période dépassant la durée du délai-congé prévue par la Convention collective, n'est pas privilégiée (Cas. civ., 12 juin 1938).

b) *Les commissions acquises* dans les six derniers mois qui précèdent le jugement déclaratif, alors même que la cause de ces créances remonterait à une date antérieure (Lyon, 8 février 1939 ; Mon. Jud. Lyon, 23 mai 1939). Par contre, les frais de route pris en charge par le patron, sur justification du salarié, ne pouvant constituer un élément du salaire, ne bénéficient pas du privilège (Civ., 13 mai 1931, S. 31 1. 251).

c) *Pourcentage.* — Le pourcentage sur le chiffre d'affaires accordé à un employé doit être assimilé à un salaire fixe bénéficiant du privilège (Req., 2 mars 1931, D. H. 31. 204).

Il en est de même de la participation aux bénéfices, l'arrêt de 1931 précité étant considéré comme ayant condamné l'arrêt de la Cour de cassation du 2 février 1927 qui avait décidé que la participation aux bénéfices n'était pas garantie par le privilège (Cass., 2 février 1927, D. P. 27. 1. 164 ; Paris, 24 février 1936, Q. P. 36. 532). De même, une rémunération supplémentaire qualifiée intérêt n'est assimilable à un salaire et, par suite, privilégiée, qu'à la condition qu'elle soit due à l'employé, alors même que l'entreprise ne réalise aucun profit (Civ., 25 novembre 1931, D. H. 32. 34).

d) *Indemnité due pour résiliation abusive d'un contrat de travail à durée indéterminée.* — Par application de l'article 23, § 11, livre 1er du Code du Travail, l'indemnité de congédiement abusif est privilégiée, mais à la différence des salaires, sans qu'aucune condition de temps ni de durée ne soit fixée pour son maintien (Douai, 17 février 1938 ; Req Douai, 38. 307). Par contre, *a contrario*, certains arrêts exigent que l'abus du droit de rupture ait été commis dans les six mois précédant la faillite [c'est donc la date de la rupture qu'il faut considérer comme date de base] (Cass. civ., 21 décembre 1937 ; *Gaz. Pal.*, 1938. 1. 361 ; Cass. civ., 3 mai 1944 ; *Gaz. Pal.*, 7 août 1944).

e) *Restitution des retenues.* — Le privilège garantit égale-

ment la restitution aux ouvriers des retenues qui ont pu être faites sur leur salaire en vue de cotisations aux Assurances sociales ou à des Caisses de prévoyance. Si le patron ne verse pas aux Caisses les sommes qu'il a ainsi retenues, l'ouvrier peut lui demander le remboursement des retenues en se prévalant du privilège général de l'article 2101 quand il s'agit de retenues faites pour l'année courante ou l'année échue.

Par contre, ne bénéficient pas du privilège :

a) *L'indemnité de licenciement.* — L'indemnité de licenciement proportionnellement allouée, en vertu d'une Convention collective, au temps de présence de l'employé, ne bénéficie pas du privilège prévu à l'article 2101 (Paris, 1er juillet 1938, Q. P. 1939, p. 436 ; Civ. Seine, 25 octobre 1936, Q. P. 1939, 329 ; Marseille, 8 février 1938, Q. P. 38. 444). Cette indemnité ne peut être admise qu'à titre chirographaire (Civ. Seine, 1er juillet 1938, Q. P. 39. 436). Cependant, il a été jugé que l'indemnité, d'un montant supérieur à celui fixé par la Convention collective et due en vertu d'un contrat individuel à durée indéterminée, constitue une créance privilégiée, aucun texte de loi n'ayant indiqué qu'au delà d'un certain taux, les salaires et les traitements seraient exclus du bénéfice du privilège, en matière de faillite ou de liquidation judiciaire (Paris, 16 mars 1935, Q. P. 36. 433).

b) *Indemnité due pour résiliation abusive d'un contrat de travail à durée déterminée.* — Aucun privilège n'est attaché à l'indemnité pour résiliation anticipée d'un contrat à durée déterminée (Civ., 13 décembre 1938 ; *Gaz. Pal.*, 39. 1. 1. 233). Cette solution n'est pas facile à justifier, mais elle est imposée par le fait que les privilèges sont de droit étroit.

2° *Mesures d'exception en faveur de la portion insaisissable du salaire.*

Le législateur, dans son souci légitime de protéger le salarié, a édicté, en plus, une procédure particulière concernant la partie insaisissable des salaires. C'est ainsi, qu'en vertu d'un décret-loi du 8 août 1935, intitulé : Décret « tendant à assurer le paiement des salaires, en cas de faillite ou de liquidation judiciaire de l'employeur » et devenu l'article 47 *a* du

livre 1er du Code du Travail, les dispositions des articles 2101 du Code civil et 549 du Code de commerce, que nous venons d'étudier, ne s'appliquent pas à la fraction insaisissable des sommes restant dues sur les salaires effectivement gagnés par les ouvriers, pour les quinze derniers jour de travail ou par les employés, pour les trente derniers jours, ainsi que sur les commissions dues aux représentants et voyageurs de commerce, pour les quatre-vingt-dix derniers jours de travail.

A cette fraction insaisissable représentant la différence entre les salaires et les commisions dues, et la fraction saisissable de ces salaires et de ces commissions, telle qu'elle est déterminée par l'article 61 du Code du Travail (voir *supra*, *Saisie-arrêt*), s'applique la procédure exceptionnelle suivante : les fractions de salaires et commissions, ainsi désignées pour faire l'objet d'une mesure d'exception, devront être payées nonobstant l'existence de tout autre créancier, dans les dix jours qui suivent le jugement déclaratif de faillite ou de liquidation judiciaire et sur simple ordonnance du juge commissaire, à la seule condition que le syndic ou le liquidateur ait en mains les fonds nécessaires. Au cas où cette condition ne serait pas remplie, ladite fraction des salaires et commissions devra être acquittée sur les premières rentrées de fonds nonobstant l'existence et le rang de toute autre créance privilégiée.

L'objet de ce décret-loi est double.

D'une part, il a pour but d'accorder, en cas de faillite ou de liquidation judiciaire, un rang préférable aux ouvriers et employés, pour le paiement de certaines fractions de leur salaire, en l'espèce : la partie insaisissable.

D'autre part, il a pour but d'assurer, autant que possible, le paiement immédiat des sommes pour lesquelles les salariés reçoivent ainsi un rang préférable.

Mais le décret-loi ne touche pas aux règles concernant le privilège général des ouvriers. Il complète seulement ces dispositions en améliorant, pour une partie du salaire privilégié, la situation des ouvriers.

L'article 47 *a* appelle trois commentaires :

a) Il doit être tenu compte, pour établir le montant du salaire à prendre en considération, non seulement des salaires et

appointements proprement dits, mais de tous les accessoires desdits salaires et appointements et éventuellement de l'indemnité pour rupture de contrat de travail.

b) On peut se demander si la période de quinze jours ou trente jours de salaire, protégée par la mesure d'exception, doit précéder immédiatement la faillite. Deux jugements en sens contraire ont été rendus en cette matière : le tribunal civil de Paris, le 22 juillet 1938 (*Gaz. Pal.* 38. 2. 629) a jugé que cette période était celle précédant la faillite. Si donc il s'agit d'un employé dont le contrat de travail a pris fin plusieurs mois avant le jugement déclaratif, cet employé est sans droit à se prévaloir de l'article 47 *a*.

Mais, *a contrario*, le tribunal de commerce de Rouen, le 20 juillet 1936 (Rec. du Havre, 23. 2112) a jugé que le privilège garantit les salaires des quinze ou trente derniers jours de travail, quand bien même ceux-ci n'auraient pas précédé immédiatement la faillite, mais à la seule condition qu'il n'y ait pas prescription.

Mais, cette dernière interprétation ne semble répondre ni à la lettre, ni à l'esprit du texte. La loi parle des salaires qui ont pu être gagnés par les ouvriers pendant les quinze derniers jours de travail. Enfin, s'il s'agit d'un ouvrier qui n'a pas travaillé depuis plusieurs mois, pourquoi le faire bénéficier des dispositions de l'article 47 *a*, puisqu'il s'est montré négligent en ne réclamant pas plus tôt son salaire.

c) Aux termes de l'article 47 *a*, les sommes qui bénéficient des dispositions de cet article doivent être payées par le syndic avant toute autre créance. L'ouvrier bénéficie d'un privilège général devant être payé avant toute autre créance, par préférence à tous autres créanciers, même aux créanciers ayant un privilège spécial par préférence même au Trésor public. Seuls, les frais de justice conservent un rang préférable, dans la mesure où ces frais ont été nécessaires, pour permettre à la faillite de réaliser des biens ou de recevoir des créances.

Ces dispositions de l'article 47 *a* améliorent grandement la situation des ouvriers, en cas de faillite de leur patron, mais elle l'améliorent uniquement pour une partie du salaire privilégié et seulement pour la fraction insaisissable de cette

partie du salaire. Pour le surplus, les ouvriers continuent à bénéficier du privilège général du quatrième rang de l'article 2101 du Code civil.

VII. — Prescription.

L'article 2219 du Code civil donne de la prescription la définition suivante : « La prescription est un moyen d'acquérir ou de se libérer par un certain laps de temps », ce qui entraîne la distinction de deux sortes de prescriptions : une prescription acquisitive et une prescription extinctive. Seule, la prescription extinctive existe, en matière de salaire.

La prescription extinctive repose sur l'idée que celui qui n'a pas exercé, au bout d'un certain temps, son droit, est présumé ne pas le posséder ou ne pas avoir voulu l'exercer. Planiol et Ripert, dans leur *Traité de Droit civil*, tome 2, page 653, définissent ainsi la prescription extinctive : « la disparition d'un droit par l'expiration d'un certain temps, pendant lequel le titulaire ne l'a pas exercé ».

Selon l'article 2271 du Code civil (auquel renvoie l'article 49 du livre I[er] du Code du Travail), les actions des ouvriers et gens de travail, pour le paiement de leurs journées, fournitures et salaires, se prescrivent par six mois.

En matière de salaire, la prescription est fondée sur une présomption de paiement, la loi supposant par là que le créancier a été payé, dès lors qu'il n'a pas réclamé son dû, dans le délai de six mois, délai fort long, si on considère que la créance des salaires se solde généralement rapidement.

La prescription de six mois s'applique aux salaires des ouvriers rémunérés à la journée ou aux pièces et des employés payés au mois, la périodicité des modalités du paiement proprement dit n'ayant aucune influence (Civ., 10 juillet 1934 ; Civ., Février 1941, Q. P. 41.839).

La prescription de six mois est également applicable à l'indemnité de licenciement, selon l'article 2271 du Code civil (Cas. Soc., 13 juillet 1945, Q. P. 1945, p. 163).

La prescription a lieu quoiqu'il y ait une continuation de fournitures et services. Cette prescription commence à courir le jour où l'action en paiement est ouverte, c'est-à-dire le

jour où les salaires sont dus et exigibles. Ce délai commence donc à courir à chaque échéance de salaires, par exemple chaque fin de semaine, de mois ou d'année, selon le mode de paiement. Il ne cesse de courir que lorsqu'il y a eu compte arrêté, cédule ou obligation, ou citation en justice non périmée (article 2274). La jurisprudence précise que, par les mots « compte arrêté, cédule ou obligation », l'article 2274 entend une reconnaissance par écrit, avec fixation du chiffre de la dette (Civ., 23 janvier 1895, D. P. 95. 1. 398 ; 7 Mai 1906, D. P. 1908. 1. 65), cette reconnaissance pouvant, d'ailleurs, substituer à la prescription de six mois celle de trente ans du Droit commun, si elle a un caractère novatoire.

Conformément à la règle *reus excipiendo fit actor*, c'est-à-dire celui qui invoque le bénéfice de la prescription à prouver, en cas de contestation, l'existence de la qualité qui en rend passible le créancier.

La loi (article 2275) ne donne au créancier (c'est-à-dire l'ouvrier), comme moyen de défense contre le débiteur qui invoque le bénéfice de la prescription, que le droit de lui déférer le serment sur la réalité du payement (Cas. civ., 23 mars 1932, G. P. 1932. 2. 49 ; Civ., 2 mai 1933, B. M. T. 35. 126).

Si le débiteur, en l'espèce l'employeur, refuse le serment, il succombe dans son exception (article 1361) et doit être condamné à payer sa dette.

Mais la jurisprudence interprétant l'esprit des texte et se basant sur le fait que la prescription *brevis temporis* de l'article 2271 est fondée sur une présomption légale de paiement, admet qu'elle peut également être détruite par l'aveu explicite ou implicite de la part du débiteur qu'il n'a pas acquitté ce qu'il devait, c'est-à-dire que la prescription ne s'applique pas dans le cas où celui qui l'invoque reconnaît, même indirectement, ne pas avoir payé la somme réclamée (citons parmi les nombreux arrêts de jurisprudence : Cas. civ., 15 juillet 1906, S. 1906. 1. 400 ; Cas. soc., 11 mai 1939, Q. P. 39. 1044 ; Cas. soc., 2 novembre 1944, Q. P. 1945. 87 ; Cas. soc., 16 juin 1915, Q. P. 46. 43 ; Cas. soc., 24 octobre 1946, J. C. 26 février 1947. 3. 450 ; Trib. civ. de la Seine, 16 janvier 1947, Q. P. juillet 1947, p. 293).

Mais, quand peut-on dire qu'il y a aveu « explicite ou implicite » ? C'est essentiellement une question d'espèces, étant entendu cependant que l'aveu implicite doit résulter des déclarations positives et expresses du défendeur même et non s'induire des circonstances de fait de la cause ou du silence de l'employeur, les tribunaux s'opposant formellement à ce qu'on invoque devant eux des faits matériels ou des présomptions de faits tirés des circonstances de la cause, quelle que puisse être l'évidence qu'ils fassent ressortir quant à la preuve du non-paiement de la dette par le débiteur.

Ainsi, il a été jugé que la prescription ne pouvait être opposée par l'employeur qui, ayant nié l'existence de la dette, avait, par là même, reconnu que cette dette n'avait pas été payée (Cas. soc., 16 juin 1945, précité). Il a été également jugé que l'employeur ne peut se retrancher derrière la prescription lorsqu'à une demande de rappel de salaires, fondée sur la conclusion d'une Convention collective, il a commencé par nier que cette Convention puisse s'appliquer au salarié et a reconnu, par là même, qu'il n'avait pas payé le supplément demandé (Cas. soc., 2 novembre 1944, précité).

La prescription ne joue pas, non plus, quand celui qui en excipe, au lieu de se prétendre libéré de sa dette, en conteste seulement le chiffre (Civ., 2 janvier 1934, Bull. civ. 9).

Citons enfin le jugement du tribunal civil de la Seine du 16 janvier 1947 précité qui est intéressant à un double titre :

1° Non seulement, il est conforme à la jurisprudence, qui refuse l'application de la prescription, en faveur de l'employeur qui, ayant nié l'existence de la dette, a reconnu implicitement par là, ne pas avoir payé ;

2° Mais, en outre, il rejette le moyen d'irrecevabilité, tiré de l'acceptation de son salaire, par le travailleur, sans protestations ni réserves, lors des payes sucessives. Les entreprises soutenaient, en effet, qu'ayant perçu son salaire, pendant cinq ans, sans protester, l'ouvrier avait accepté les conditions qui lui étaient faites. Le tribunal repousse cette conclusion, car, en vertu d'un principe fondamental du Droit français, la renonciation à un droit ne se présume pas.

Par contre, les juges devant lesquels la prescription de l'article 2271 est proposée, ne peuvent se fonder sur le refus

du défendeur de comparaître, pour en conclure que la dette doit être considérée comme reconnue (Civ., 7 janvier 1861, D. P. 61. 1. 23).

En conclusion de l'étude que nous venons de faire, nous pouvons dire qu'en fait, la prescription ne jouera pour ainsi dire jamais ; en effet, l'employeur, dans presque tous les cas, sera amené : soit à dire qu'il ne doit rien à son salarié, soit à contester le montant de ce qu'il est supposé devoir et, par là même, niera avoir payé, ce qui rendra la prescription inopposable.

VIII. — Reçu pour solde de tout compte.

Lors de la résiliation du contrat de travail liant un salarié à son employeur, l'apurement des comptes donne lieu au paiement des sommes que l'employeur se trouve devoir, du fait de l'exécution ou de la résiliation du contrat de travail (paiement de l'indemnité de préavis, au cas où il n'a pas été effectué ; paiement de la dernière semaine ou du dernier mois de travail, avec souvent rappel de salaire ; paiement de l'indemnité de congé payé et, éventuellement, d'une indemnité de licenciement et, enfin, quelquefois, d'une indemnité pour résiliation abusive du contrat de travail, à la suite d'une entente amiable).

Le règlement de ces créances est, de plus en plus souvent, constaté par une quittance générale, appelée « reçu pour solde de tout compte », que le salarié remet à son ancien employeur sur la demande de celui-ci, au moment de son départ.

Les conditions de validité du « Reçu pour solde de tout compte » ont fait l'objet de la loi du 8 octobre 1946, devenue l'article 24 *a* du livre I^er^ du Code du Travail. Toutefois, avant de commenter les dispositions nouvelles, il nous paraît intéressant d'étudier l'évolution de la jurisprudence, en cette matière, jusqu'à la parution de la nouvelle loi du 8 octobre 1946.

1° *Evolution de la jurisprudence, jusqu'au 8 octobre 1946.*

Lorsque l'employeur a payé tout ce qu'il devait à son salarié, le reçu pour solde constitue une quittance normale,

dont la validité et le caractère libératoire, à l'égard de l'employeur, doivent être appréciés, conformément au droit commun des obligations, sans qu'aucune difficulté particulière ne soit soulevée.

Il n'en est pas de même, dans le cas où le reçu pour solde constate le paiement d'une somme inférieure à ce que doit l'employeur ou à ce que le salarié croit lui être dû.

Jusqu'en 1941, un reçu de cette nature avait un caractère définitif. Il tenait lieu de loi à ceux qui l'avaient signé, conformément aux dispositions de l'article 1134 du Code civil « les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites », pourvu que le consentement donné par le salarié fût exempt de vices (erreur, dol, violence) et que l'accord fut passé entre personnes juridiquement capables. Ce reçu pouvait être valablement opposé par l'employeur à toute action que le salarié aurait intentée, par la suite, en vue de faire valoir ses droits.

A plusieurs reprises, la Cour de cassation consacra cette solution, basée sur les principes généraux du Droit français (Cas. civ., 6 janvier 1936 ; Cas. soc., 27 mars 1941 ; Cas. soc., 6 juillet 1942 ; Cas. soc., 4 juin 1943 ; Cas. soc., 22 février 1945, Q. P. 1945, p. 86).

Pourtant, deux arguments furent présentés contre le caractère définitif du reçu pour solde.

Le premier invoquait les dispositions d'ordre public, par lesquelles le législateur interdit de renoncer, à l'avance, à certains droits : interdiction de renoncer à l'indemnité de délai-congé (article 23, livre I^er^ du Code du travail), à l'indemnité due pour résiliation abusive de contrat (même article), à l'indemnité de licenciement stipulée par une convention collective (article 31, livre I^er^), à l'indemnité compensatrice de congé payé.

Mais la Cour de cassation ne retint pas l'argumentation présentée et affirma, dans les arrêts précités, que ces dispositions, d'ordre public, interdisaient de renoncer *à l'avance*, lors de la conclusion du contrat ou en cours de contrat de travail, à un droit éventuel, mais qu'elles laissaient intacte la capacité des parties de transiger sur un droit né par suite de la résiliation du contrat de travail, postérieurement à la

naissance de ce droit, en fait au moment de la signature du reçu pour solde.

Le deuxième argument était basé sur le fait que, dans certains cas, le consentement du salarié pouvait être entaché d'erreur, la majorité des salariés ne connaissant qu'imparfaitement le nombre et l'étendue de leurs droits. Il était donc possible qu'un salarié s'aperçût, après avoir signé le reçu pour solde, que ses créances étaient plus étendues que celles dont le règlement était constaté. Son consentement était ainsi entaché d'erreur et, par suite, l'accord était nul, en vertu de l'article 1109 du Code civil. « Il n'y a point de consentement valable si le consentement n'a été donné que par erreur. » La maxime : « Nul n'est censé ignorer la loi » ne vaut, en effet, qu'en matière pénale et, selon la jurisprudence, l'erreur de droit est une cause de nullité de l'acte juridique, au même titre que l'erreur de fait, à condition que cette erreur de droit ait été de telle nature que, sans elle, la partie n'aurait pas consenti à l'acte juridique (Civ., 17 novembre 1930, D. H. 1934. 3 ; Req., 13 décembre 1927, S. 1927. I. 25 ; Req., 1er juillet 1924, D. P. 1926. I. 27 ; voir aussi revue *Gaz. Pal.* 11-14 août 1945). Mais la nullité de l'accord ne pouvait être obtenue que par l'exercice de l'action en nullité (article 1117 : « La convention contractée par erreur n'est point nulle de plein droit ; elle donne seulement lieu à une action en nullité ou en rescision »), ce qui avait pour effet d'obliger le salarié à engager un long procès, dont l'issue était toujours difficile à prévoir.

L'application rigoureuse du principe du caractère définitif du reçu pour solde risquait de conduire à des solutions injustes pour les salariés, d'autant plus que certains pouvaient avoir été licenciés dans des conditions telles qu'il leur était impossible d'apprécier les conséquences exactes de l'acte qu'ils signaient.

La Cour de cassation allait, par deux fois, adoucir ce principe.

En 1941, dans un arrêt de la Chambre sociale, en date du 23 octobre, la Cour suprême jugea que les renonciations ne pouvant, en principe, se présumer, la signature d'un reçu

pour solde de tout compte n'entraînait pas automatiquement la renonciation du salarié au droit de réclamer des dommages-intérêts pour renvoi abusif.

La Chambre sociale de la Cour de cassation, le 16 juin 1945 (*Droit social* de novembre 1945, page 367) alla encore plus loin et estima qu'il appartenait aux juges du fond d'apprécier, d'après les circonstances de la cause, si la quittance pour solde de tout compte devait être interprétée comme une renonciation du demandeur aux créances litigieuses ; elle précisa, en outre, que le juge du fond pouvait, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation, estimer que la quittance produite par l'employeur ne devait pas être retenue comme une renonciation du salarié aux créances litigieuses, *dès l'instant qu'il n'était pas établi que la mention pour solde de tout compte ait été écrite par le salarié.*

Ainsi, d'après la jurisprudence, il fallait que la volonté du renonçant soit certaine et que son consentement n'ait pas été surpris. Il pouvait ne pas en être ainsi quand le salarié se bornait à signer une formule où figurait déjà une clause imprimée ou manuscrite de renonciation à ses droits.

2° *Loi du* 8 *octobre* 1946.

Devant la pratique, de plus en plus employée et généralisée, du reçu pour solde de tout compte, le législateur intervint pour éviter de nombreux conflits. Ce fut l'objet de la loi du 8 octobre 1946 qui devint l'article 24 *a* du livre I[er] du Code du Travail.

« L'accord constaté par le reçu pour solde de tout compte, souscrit par un salarié, lors de la résiliation de son contrat de travail, ne met obstacle à une action ultérieure du salarié, fondée sur ce contrat, que si ce salarié n'a pas dénoncé ledit accord, par lettre recommandée, adressée à l'employeur, dans un délai de sept jours, à compter de la signature. Cette dénonciation n'est toutefois valable qu'à condition de préciser les droits dont le salarié entend se prévaloir. »

Ainsi, le reçu délivré pour solde de tout compte n'aura

une valeur libératoire définitive, à l'égard de l'employeur, que sept jours après la signature du reçu.

Pendant ce délai de sept jours, compté à partir de la signature du reçu et non pas à partir de la cessation des services, le salarié peut faire valoir ses droits, à condition de dénoncer l'accord, au moyen d'une lettre recommandée. Cette lettre doit préciser les droits dont le salarié entend se prévaloir. Il ne peut, bien entendu, être question que des droits existant au moment de la signature du reçu et non pas des droits qui peuvent naître ultérieurement, par exemple, par suite de la rétroactivité d'un arrêté de salaire. Le tribunal civil de la Seine a jugé, en effet, le 12 janvier 1946, que le reçu pour solde n'était pas opposable à l'ouvrier qui l'a signé, lorsque, postérieurement à son départ, un arrêté fixe un salaire supérieur avec effet rétroactif à une époque à laquelle l'ouvrier fournissait ses services, et lui permet de réclamer un rappel de salaire.

Cette loi porte atteinte au principe fondamental de la stabilité des conventions ; cette atteinte est cependant limitée considérablement.

D'une part, le salarié n'a que sept jours pour dénoncer l'accord ; d'autre part, il ne peut fonder sa dénonciation que sur des raisons valables, ce qui aura pour effet d'écarter les réclamations faites uniquement dans le but d'être désagréable à l'employeur.

A notre connaissance, deux jugements, seulement, ont été rendus, depuis la parution de la loi du 8 octobre 1946. Ce sont deux jugements du Conseil des prud'hommes de la Seine, en date du 12 février 1947 (Q. P. d'avril 1947, p. 153) et du 8 octobre 1947 (Paul Pic, octobre 1947, p. 29). Dans la première espèce, les conseillers prud'hommes ont estimé que n'est pas fondé à réclamer les indemnités de préavis et de congé payé, l'ouvrier qui a précédemment délivré un reçu pour solde de tout compte à son employeur, à l'occasion d'un paiement de salaire, postérieur à la loi du 8 octobre 1946, dès lors qu'il ne l'a pas dénoncé, par lettre recommandée, dans les sept jours suivant la signature (et cela, alors même que la mauvaise foi de la société employeur était

tout à fait évidente, ainsi que le précisaient les attendus du jugement).

Dans la deuxième espèce, une position identique a été adoptée par les prud'hommes.

On voit, en résumé, l'intérêt qu'il y a, pour les employeurs, à faire écrire entièrement, par les salariés qui les quittent et signer, par eux, un reçu pour solde de tout compte, aussi détaillé que possible, afin que leurs salariés ne puissent prétendre que le règlement n'était intervenu que pour liquider un seul compte (Paris, 3 juin 1942 ; Paris, 6 juillet 1945). En particulier, la mention suivante semble devoir être fortement recommandée : « Reçu pour solde de tout compte, salaires, préavis, rappel de salaires, congés payés, indemnités et prétentions de quelque nature que ce fût, la somme de ..... francs » (à faire écrire entièrement par le salarié).

Si le reçu n'est pas contesté par lettre recommandée, dans les sept jours qui suivent sa signature, les employeurs auront en mains, contre les revendications tardives de leurs salariés, un excellent moyen de défense, dont ils pourront se servir, pour repousser leurs demandes ou pour conclure une transaction avantageuse.

IX. — Sanctions.

Le titre V du livre I[er] du Code du Travail fixe des pénalités contre les employeurs contrevenant aux dispositions légales.

Ces pénalités sont de deux sortes :

1° *Infraction aux articles 43, 44* a, *44* b *et 45.* — Les infractions aux articles 43 et 45 (mode de paiement des salaires), 44 *a* (bulletin de paye), 44 *b* (livre de paye) sont poursuivies devant le tribunal de simple police et punies d'une amende de 300 à 900 francs (article 104).

2° *Paiement de salaires inférieurs aux salaires légaux.* — En vertu de l'article 99 *c* du livre I[er] du Code du Travail, les employeurs qui auront payé des salaires inférieurs aux salaires légaux seront punis d'une amende de 5 à 15 francs. L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura

d'ouvriers ou d'employés ayant reçu un salaire inférieur à celui fixé.

En cas de récidive, c'est-à-dire lorsque, dans les douze mois antérieurs au fait poursuivi, le contrevenant a déjà subi une condamnation pour une infraction identique, ce dernier sera passible des tribunaux correctionnels et puni d'une amende de 50 à 100 francs.

En vertu de l'ordonnance du 21 décembre 1944, les Inspecteurs du travail et les Officiers de police judiciaire sont chargés de dresser les procès-verbaux constatant les infractions à la réglementation en vigueur.

En plus de ces sanctions pénales inscrites à l'article 99 *c* du livre I[er] du Code du Travail, la législation a prévu des sanctions fiscales à l'article 7 du décret du 10 novembre 1939. Ce décret, toujours en vigueur, prévoit, en effet, que tout paiement de salaire indu ou insuffisant donnera lieu, de la part de l'employeur, au versement au Trésor d'une somme égale au triple de la partie du salaire indûment ou insuffisamment payée, sans préjudice, le cas échéant, de la réparation à laquelle le salarié peut prétendre.

Le versement sus-indiqué est opéré au vu de rôles établis par l'Administration des Contributions directes, à l'aide des éléments qui lui sont fournis par les Services compétents du Ministère du Travail.

En résumé, il existe deux sortes de sanctions, en cas d'infraction à la réglementation des salaires :

Des sanctions pénales (article 99 *c* du livre I[er] du Code du Travail).

Des sanctions fiscales (article 7 du décret du 10 novembre 1939).

TITRE II

HISTORIQUE DU PROBLÈME DES SALAIRES DANS L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

Dans ce titre, nous envisagerons la notion de salaire non plus du point de vue juridique, mais du point de vue historique, car il est nécessaire, pour bien comprendre le mécanisme actuel de fixation des salaires en pharmacie, de connaître l'évolution chronologique de cette question.

Afin de rendre cette étude plus facile, nous la diviserons en plusieurs périodes :

Première période : Des origines à 1919.
Deuxième période : 1919-1936.
Troisième période : 1936-1939.
Quatrième période : 1939-Août 1944.
Cinquième période : Août 1944-Mars 1945.
Sixième période : Mars 1945-Décembre 1947.
Septième période : Décembre 1947 à nos jours.

Première période : Des origines à 1919.

La première spécialité pharmaceutique semble avoir été vendue par les charlatans dans les foires et marchés ; cependant, parmi eux, il n'y a pas que des ignorants. Ainsi, au début du XVII[e] siècle, on peut voir trôner place Dauphine le fin lettré qu'est Antoine Girard dit Tabarin, en compagnie de son frère Philippe, dit de Montdor, authentique docteur en médecine. Les deux spécialistes sont d'ailleurs autorisés

officiellement à vendre leur baume et leur onguent pour les brûlures, etc.

Jusqu'en 1728, on ne trouve aucune réglementation générale du remède secret, mais toute une série de mesures destinées à limiter le charlatanisme. Par exemple, le premier médecin du Roi accorde des brevets à Désidério Descombes, pour son Orvietan (1625), à Seignette, pour son sel Polychreste (1673), au Duc de Bouillon, pour ses sachets contre la vermine (1677), à Mme Garus, pour le fameux élixir inventé par son mari (1723). Parmi les spécialités déjà vendues, il faut citer en outre l'eau de Cologne (vers 1650), l'eau de Rabel (vers 1678), le laudanum de Rousseau et le baume Tranquille (vers 1680), le baume du Commandeur de Pernes (vers 1680), les pilules de Belloste (vers 1681).

De 1728 à 1789, le pouvoir royal prend des mesures draconiennes pour limiter le nombre des spécialités pharmaceutiques qui sont devenues très nombreuses et qui sont préparées par une minorité de pharmaciens (Lemery et Mme Mouton). Parmi les spécialités existant à cette époque, on peut citer la poudre d'Ailhaud ou remède universel (1755), les gouttes d'or du général de la Motte, la poudre de Dover (1733), l'onguent Canet (vers 1735), etc.

De 1789 à 1803, de nombreux projets de loi, de multiples rapports, des décrets sont publiés. Ils sont l'indice d'une évolution lente qui aboutira à la loi du 21 germinal an XI (11 avril 1803). Cette loi de germinal, qui interdisait la vente du remède secret, fut adoucie par plusieurs textes (décret du 25 prairial an XIII, décret du 26 décembre 1810, décret du 3 mai 1850).

En 1831, les spécialités suivantes avaient seules une existence légale : pilules de Belloste, grains de santé du Docteur Franck, poudre d'Irroë, Rob Boyveau Laffecteur, pommade anti-ophtalmique de la veuve Fournier, préparations antidartreuses de Kunckel, pâte Regnaud, eau de Botot, poudre de Sency.

De 1831 à 1853, la vente de certaines spécialités est autorisée par l'Académie de Médecine : biscuits antisyphilitiques d'Ollivier en 1832, pilules de Vallet en 1838, préparations de Gélis et Conté en 1840, citrate de magnésie de Rogé en 1847.

Cousso de Héricourt en 1847, charbon de Belloc en 1849, pilules de Blancard en 1850.

Ce bref historique de la spécialité pharmaceutique montre donc que c'est seulement vers 1810-1830 que se sont constitués les premiers vrais laboratoires de spécialités pharmaceutiques, l'essor des produits pharmaceutiques ne se plaçant, en définitive, qu'aux environs de 1890.

Le personnel des laboratoires avant 1820 est fort peu nombreux ; le pharmacien travaille surtout avec des membres de sa famille ou avec quelques élèves ou préparateurs, ce qui n'empêche pas le conditionnement d'être très soigné, puisque, dès 1735, De la Jutais présente sa poudre fébrifuge dans un sachet renfermé dans une boîte, le tout avec certificat d'origine et marque de garantie.

A partir de 1823-1830 apparaissent les premiers laboratoires ayant plusieurs ouvriers. Cependant, avant d'étudier le mode de fixation de leurs salaires, il nous paraît intéressant d'examiner la situation faite à l'ouvrier en France entre 1789 et 1919, dans l'ensemble des branches professionnelles, étant donné qu'à cette époque, le niveau de vie des travailleurs était presque partout le même.

Pendant toute cette période de libéralisme économique et d'individualisme juridique qui s'étend jusqu'à la guerre de 1914, les rapports entre patrons et salariés sont réglés par le contrat individuel de travail. Théoriquement, le salaire est librement débattu et fixé par le consentement mutuel des parties. En réalité, il n'en est rien, l'employeur étant le plus fort par suite de sa puissance économique et surtout par suite de la liberté qu'il a d'engager ou non qui bon lui semble et au taux qu'il lui plaît. D'ailleurs, la notion du minimum vital n'existe pas. Le salaire est envisagé comme élément du coût de production ; seule la rémunération du travail est prise en considération, à l'exclusion de tout minimum nécessaire à l'ouvrier pour vivre.

Au XVIII[e] siècle et au début du XIX[e], la situation de l'ouvrier est déplorable. En effet, dans un régime de liberté absolue, le plus fort a toujours tendance à abuser de la liberté qui lui est donnée pour opprimer le plus faible. Les employeurs de l'époque usent de cette liberté pour essayer de faire tra-

vailler les ouvriers au moindre prix possible. Ce n'est certes pas le fait de tous. Seulement, en raison de l'âpreté de la concurrence, les patrons — même bienveillants — dans la nécessité d'obtenir le même prix de revient, sont souvent obligés de suivre l'exemple des moins sociaux.

Cette infériorité des travailleurs vis-à-vis de leurs employeurs est encore aggravée par l'isolement que la loi impose aux ouvriers en leur interdisant de se grouper ou de faire grève (loi Le Chapelier du 14 juin 1791). Aussi, la misère est extrême parmi la classe ouvrière.

Le principal témoignage sur la situation de la classe ouvrière à cette époque nous est donné par une enquête faite par le médecin Villermé à l'instigation de l'Académie des Sciences Morales et Politiques (1825-1826). Cette enquête porte principalement sur les travailleurs de l'industrie textile, mais elle n'en conserve pas moins un caractère général qui nous renseigne sur le genre de vie de toute la classe ouvrière :

« Il n'est pas rare, nous dit Villermé, que la journée de « travail dépasse douze heures ; elle atteint parfois treize à « quatorze heures de travail quotidien effectif, dans des « pièces mal aérées et dépourvues de toute hygiène. Cette « longue journée de travail n'est pas seulement le fait « d'ouvriers adultes, mais aussi celui de femmes et d'enfants. « (On emploie, en effet, jusqu'à des enfants de quatre à « cinq ans.)

« Les salaires sont excessivement bas. Les enfants tra- « vaillent pour quelques sous par jour, les hommes pour « 2 à 3 francs, les femmes pour 0 fr. 75 à 1 franc (soit, « environ, 7 centimes de l'heure). »

Le témoignage de Villermé n'est pas le seul que nous possédions. Sismondi, économiste libéral, dans ses *Nouveaux principes d'économie politique*, et Blanqui dans un rapport de 1845, reconnaissent la situation très grave de la classe ouvrière et la nécessité de mesures de protection en faveur des travailleurs.

L'enquête de Villermé a tout au moins pour résultat de faire voter par la Chambre française la loi du 22 mars 1841 concernant le travail des enfants. Si timide et si peu hardie

qu'elle soit, cette loi n'en est pas moins très importante, car c'est la première fois que l'Etat intervient dans les rapports entre patrons et ouvriers, pour imposer certaines prescriptions en faveur de ces derniers.

Cependant, des tendances plus favorables aux ouvriers se font jour un peu partout et dans tous les milieux, aussi bien sous Louis-Philippe que sous Louis-Napoléon Bonaparte (surtout à partir de 1860, au cours de la seconde période, dite période libérale, du second Empire), aussi bien sous la deuxième République que sous la troisième. Ce mouvement des idées a pour résultat le vote de lois tendant à l'émancipation et à la protection des travailleurs, telles que :

La loi du 22 mai 1864, reconnaissant le droit de grève.

La loi du 19 mars 1874, concernant le travail des enfants et des femmes employés dans l'industrie.

La loi de 1874, créant l'Inspection du travail.

La loi du 22 mars 1884, sur les Syndicats professionnels permettant aux ouvriers et aux patrons de s'associer pour la défense de leurs intérêts.

La loi de 1890, abolissant la surveillance policière due à l'existence du « livret ouvrier ».

La loi du 2 novembre 1892, sur le travail des femmes et des enfants.

La loi de 1893, sur l'hygiène et la sécurité.

La loi du 9 avril 1898, sur la protection des ouvriers contre les accidents du travail.

La loi de 1904, sur la journée de dix heures.

La loi du 13 juillet 1906, sur le repos hebdomadaire.

Les lois du 28 décembre 1910 et 26 novembre 1912, promulguant les livres I^{er} et III du Code du Travail.

Mais, si de bonne heure on a cherché à protéger l'ouvrier et à lui permettre de se défendre, il faut attendre 1899 pour voir promulguer les premiers décrets fixant un minimum de salaire garanti.

C'est en effet M. Millerand qui, le 10 août 1899, prend, le premier, des décrets garantissant un salaire minimum aux employés des marchés de fournitures et de travaux publics de l'Etat, des départements et des communes.

Aux termes de ces décrets, les entrepreneurs doivent payer

à leurs ouvriers le salaire normal habituellement pratiqué dans la région et fixé par avance par l'administration.

De même, la loi du 10 juillet 1915 vient accorder un minimum légal de salaire aux ouvriers à domicile travaillant dans l'industrie du vêtement.

La dernière étape de cette évolution, qui se caractérise par la part prise progressivement par l'Etat, dans le contrôle, puis dans la fixation des salaires de certains travailleurs, est marquée par une décision du 17 janvier 1917 du Ministère de l'Armement qui fixe un minimum de salaires pour les principales catégories de travailleurs des métaux de la région parisienne et réglemente les conditions de calcul et d'attribution de ces salaires.

Les dispositions de cette circulaire s'étendent rapidement et gagnent peu à peu les autres professions de la région parisienne, puis la province. Une décision, en date du 26 novembre 1917, modifiée le 24 juillet 1918, est prise par le Ministre de l'Armement Loucheur, en ce qui concerne les ouvriers des fabriques de produits chimiques de la région parisienne travaillant à la fabrication des armements.

Dans l'industrie pharmaceutique, l'évolution sociale est exactement la même. La situation des salariés s'améliore au fur et à mesure que paraissent les lois citées plus haut. Mais il faut bien dire que cette situation n'est jamais très critique, étant donné que les laboratoires ont rarement, à cette époque, un nombreux personnel. (En 1860, les laboratoires n'occupent en moyenne qu'une quinzaine de personnes au plus, principalement des manœuvres, alors que vers 1900, l'effectif du personnel est passé, très souvent, à 50 employés.)

D'une manière générale, on peut dire que le patron et ses employés constituent une petite communauté dont tous les membres se connaissent parfaitement et effectuent sur un plan plus artisanal qu'industriel un travail relativement facile et peu fatigant. Le machinisme est fort peu développé. Des moules à faire les perles avec presse hydraulique et des turbines à dragées sont cependant en fonctionnement dès 1880. En 1890 apparaissent les premières petites machines à dragéifier.

De plus, certains laboratoires créent, dès 1860, des institutions d'entraide alimentées uniquement par des dons patronaux.

C'est ainsi qu'un laboratoire de Paris donne une gratification à chaque ouvrier ou ouvrière se mariant et fournit gratuitement la layette à chaque naissance.

Les malades sont soignés aux frais de la maison qui détient 4 lits à l'hôpital Saint-Joseph.

En outre, tout un système d'assurances retraites, sans aucune cotisation ouvrière, est créé, à partir de 1860, en faveur des salariés ayant au moins vingt-cinq ans de présence, sauf cas de maladie ou d'accident. Le montant de la retraite est de 1 franc par jour (ce système subsistera jusqû'à la mise sur pied de la Sécurité sociale). Parfois aussi, le laboratoire avance à un ouvrier méritant la somme nécessaire pour acheter une maison, le prêt étant remboursable en dix ans, sans intérêts. Généralement, le remboursement est ristourné aux salariés sous forme de gratifications de fin d'année.

Enfin, tous les ans, il est attribué des primes aux inventeurs, au personnel des recherches ou aux chefs d'ateliers. Le versement de ces primes, qui intéressent environ une quinzaine de personnes chaque année, commence à partir de 1846. C'est ainsi que leur montant total est de :

10 010 francs en	1846
55 760 francs en	1856
72 370 francs en	1866
150.264 francs en	1876
155.483 francs en	1886
165.370 francs en	1896
73.614 francs en	1906
(les intéressés ayant été moins nombreux.)	
190.740 francs en	1916, etc...

Ces primes ne disparaissent qu'en 1940.

Dans un deuxième laboratoire, en 1859, les salariés sont classés en trois catégories :

1° La première catégorie comprend les salariés ayant plus de deux ans de présence dans l'entreprise. Chaque salarié de la première catégorie a droit à 1/500 du chiffre d'affaires dont il touche directement 2/10 à titre de gratification de fin d'an-

née, et dont 1/10 va à une caisse de secours et 7/10 à une caisse de retraite.

2° La deuxième catégorie comprend les salariés ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise, mais moins de deux ans. Chaque salarié de la deuxième catégorie a droit à 1/2.500 du chiffre d'affaires dont il touche directement 9/10 à titre de gratification de fin d'année et dont 1/10 va à une caisse de secours.

3° La troisième catégorie comprend les salariés ayant plus de six mois de présence dans l'entreprise, mais moins d'un an de présence. Chaque salarié de la troisième catégorie touche 1/5.000 du chiffre d'affaires à titre de gratification de fin d'année.

Le montant de la gratification est important si on considère qu'elle s'élève en moyenne à 85 francs pour les ouvriers de la première catégorie. Or, ceux-ci, à cette époque, dans la même entreprise, gagnent 75 à 80 francs par mois. La gratification est remise au cours d'une fête groupant tous les ouvriers du laboratoire, ainsi que les familles de l'employeur et des salariés.

La caisse de secours a pour but de payer :

a) Les journées d'absence de tout le personnel pour les raisons suivantes : maladies, mariages, absences justifiées, instruction militaire, etc. Elle verse, en moyenne, 1 fr. 50 par jour d'absence, soit sensiblement le demi-salaire.

b) Les frais de visites médicales. Le médecin de la maison visite et reçoit gratuitement les membres du personnel, ainsi que leurs proches immédiats habitant avec eux : conjoint, parents, enfants, etc. Ne sont pas considérées comme gratuites les visites médicales dues à des maladies provenant d'un excès de boisson ou à des blessures consécutives à une rixe.

c) Les médicaments, pansements, bandages, etc. Ne sont pas remboursés les médicaments soignant la syphilis.

d) Les obsèques des collaborateurs décédés en activité.

En outre, un ouvrier de l'établissement a le titre de visiteur et va voir les malades chez eux. Il doit faire un rapport de son activité.

La caisse de retraite pour la vieillesse a pour but de verser une retraite aux ouvriers ayant trente ans de maison. Elle

peut accorder également une pension aux accidentés du travail. Elle distribue enfin des secours renouvelables tous les ans, dans le cas de cession anticipée du travail à la suite de maladie.

La caractéristique principale de cette caisse est que le versement de la retraite ne constitue qu'une obligation morale pour le chef d'entreprise. Ce n'est que le jour où l'ouvrier prend sa retraite qu'un acte sur papier timbré lui assure la jouissance d'une pension viagère dont le taux est fixé par le patron, eu égard à la situation, aux charges, à l'âge et aux années de présence de l'ouvrier. En général, l'employeur verse 25 francs de rente par année de présence.

Dans un troisième laboratoire, un médecin est attaché à l'établissement en vue de soigner les accidentés du travail. Bien vite, les ouvriers vont se faire soigner chez le médecin gratuitement, les frais de consultation étant exclusivement à la charge du laboratoire.

De plus, l'été, des boissons fraîches (café froid, etc.) sont servies aux travailleurs. On aide également les ouvriers à se ravitailler en organisant un service d'achats aux Halles.

Malheureusement, ces avantages cessent généralement d'être accordés aux salariés au bout de quelque temps, car des chicanes s'élèvent souvent entre ces derniers (au sujet de la grosseur respective des lapins qui leur sont vendus, de la qualité des tablettes de chocolat, etc.). Très souvent aussi, les salariés préfèrent voir supprimer ces avantages en nature pour obtenir des salaires plus élevés. Il y a ici une vérité historique que les salariés oublient trop souvent, actuellement, à savoir que si les chefs d'entreprise ne sont pas aussi bienveillants et compréhensifs à leur égard qu'ils le désireraient, c'est que trop souvent ce sont les ouvriers eux-mêmes qui empêchent ou annihilent les efforts et les initiatives des patrons.

Des gratifications, basées le plus souvent sur la valeur de la journée de travail, sont enfin fréquemment versées en fin d'année. Elles consistent soit en un cadeau (livres, reliures, broderies, etc.), soit en une somme d'argent. En 1900, un laboratoire verse 5 francs pour un an de présence plus 1 franc par année supplémentaire. A partir de 1910, les cadeaux sont supprimés, car ils suscitent des rivalités parmi le personnel

pour les mêmes raisons que ci-dessus et remplacés par des espèces.

Jusqu'en 1914, environ, les salaires de l'Industrie pharmaceutique augmentent peu mais d'une façon régulière. Tout au plus peut-on signaler une pointe aux environs de 1871-1873 consécutive à l'augmentation des prix ayant suivi la guerre de 1870. Il est toutefois intéressant de noter que les laboratoires instituent déjà des systèmes de salaire aux pièces, pour la fabrication et le conditionnement des perles et des sirops, notamment.

A dater de 1914, les salaires augmentent plus vite par suite des difficultés économiques. Mais cette augmentation est obtenue par l'attribution de primes de cherté de vie aux ouvriers et ouvrières et non par une modification du salaire proprement dit. En 1916, le montant de la prime de vie chère est de 0 fr. 50 par journée de travail (dix heures généralement).

La décision du 26 novembre 1917, dont nous avons parlé page 80, fixe le montant de ces primes de la façon suivante :

1 fr. 50 par jour pour les ouvriers dont le salaire quotidien est inférieur à 10 francs ;

1 franc par jour pour les ouvriers dont le salaire quotidien est compris entre 10 et 12 francs ;

0 fr. 50 par jour pour les ouvriers dont le salaire quotidien est compris entre 12 et 15 francs ;

1 franc par jour pour les ouvrières dont le salaire quotidien est inférieur à 9 francs ;

0 fr. 50 par jour pour les ouvrières dont le salaire quotidien est compris entre 9 et 12 francs.

Ces primes sont décomptées par journée de travail et acquises à l'ouvrier, quelle que soit la durée normale du travail de l'atelier.

Cette décision du 26 novembre 1917 n'est pas applicable dans l'industrie pharmaceutique, puisqu'elle ne vise que les ouvriers employés dans des fabriques de produits chimiques travaillant à la fabrication des armements. Elle présente cependant un intérêt extrême, car c'est le premier texte officiel intéressant une branche professionnelle proche de la nôtre et auquel les fabricants de produits pharmaceutiques peuvent se rapporter pour fixer leurs salaires. De fait, ces derniers se

rapprochent de plus en plus de ceux donnés par la décision du 26 novembre 1917.

C'est ainsi que le montant de la prime de vie chère qui était de 1 franc par journée de travail en mars 1917, passe à 1 fr. 50 le 1er mars 1918 et à 2 francs par jour le 1er août 1918. (Cette recommandation de verser une prime de vie chère de 2 francs par jour, y compris les dimanches et sans distinction de journée de travail ou non travail, est diffusée par une circulaire du 11 octobre 1918 de la Chambre syndicale des Fabricants de Produits pharmaceutiques, 24, rue d'Aumale. Cette circulaire, devant les revendications croissantes des salariés, est rediffusée confidentiellement le 7 février 1919.)

A la fin de l'année 1918, les laboratoires prennent, de plus en plus, l'habitude de verser à leurs salariés une somme globale comprenant à la fois le salaire proprement dit et l'indemnité de vie chère.

Cependant, la situation des ouvriers se trouve grandement améliorée par la parution, au début de 1919, de deux lois très importantes :

La loi du 25 mars 1919, sur les Conventions collectives ;

La loi du 23 avril 1919, sur la durée du travail.

Deuxième période : 1919-1936.

Au cours de la période précédente, l'abaissement excessif du niveau des salaires se trouve souvent contrebalancé par le recours à la grève (particulièrement aux environs de 1900 et fin 1918). Mais les syndicats ouvriers s'emploient bien vite à compléter cette forme d'action brutale par une forme d'action plus pacifique : *la Convention collective.*

Au lieu d'avoir recours à une grève, puis de signer ensuite un accord, on amorce une discussion permettant de régler les points litigieux avant que le conflit n'éclate. Le Syndicat se substitue à l'ouvrier isolé et discute librement avec l'employeur afin de conclure une convention qui s'imposera à toutes les parties contractantes.

Nous n'étudierons pas la loi du 25 mars 1919 qui a fixé le régime des Conventions collectives, étant donné qu'aucune Convention collective n'a été signée dans notre industrie à

cette époque (notre première Convention collective ne sera signée, en effet, que le 1er juillet 1936).

Beaucoup plus importante est la loi du 23 avril 1919 (*J. O.*, 25 avril 1919). Celle-ci modifie, en effet, la durée du travail qui est fixée désormais à quarante-huit heures par semaine ou huit heures par jour. Bien que le décret d'application n'ait été pris que plus tard (10 mai 1925), la journée de huit heures est immédiatement appliquée dans notre industrie. La durée normale de travail, qui était de dix heures par jour, passe ainsi à huit heures, les laboratoires répartissant le plus souvent les quarante-huit heures par semaine en cinq jours et demi. Les heures supplémentaires sont, la plupart du temps, payées au taux normal, mais les employeurs versent souvent une prime supplémentaire de 2 à 3 francs par jour (parfois 5 francs, vers 1935).

Cependant, malgré la loi sur les Conventions collectives, malgré la loi sur la durée du travail, aucune convention ayant trait à la fixation des salaires n'est signée entre les syndicats ouvriers et patronaux. Pendant toute cette période, les salaires sont toujours fixés, non pas en vertu d'un texte officiel, mais à la suite d'accord particulier entre l'employeur et le salarié. Il faut toutefois noter deux importantes décisions de la Chambre syndicale des Fabricants de Produits pharmaceutiques prises d'accord avec le Syndicat général des Produits chimiques, 61, rue de l'Arcade : d'une part, celle de maintenir le prix total des salaires de la journée de dix heures — bien qu'elle soit en fait ramenée à une durée de travail effectif de huit heures — d'autre part, celle de continuer à allouer l'indemnité de vie chère existant avant le vote de la loi du 23 avril 1919. La Chambre repousse, en outre, le principe de beaucoup de laboratoires consistant à incorporer cette indemnité dans le salaire.

Les salaires qui, en 1918, se trouvaient avoir environ doublé par rapport à 1914, sont ainsi majorés à nouveau de 25 p. 100.

Ils augmentent d'une façon lente et continue jusqu'en 1936 ; un mouvement de revendications tend cependant à se généraliser au cours des années 1920-1921, mais il n'aboutit à aucun résultat.

L'augmentation est accordée sous les trois formes suivantes :

Soit par attribution d'une prime de vie chère.

Soit par une modification du salaire proprement dit.

Soit, parfois aussi, par l'introduction d'un système de salaire au rendement (à primes le plus souvent).

C'est le procédé de l'attribution d'une prime de vie chère qui est le plus employé (surtout à partir de 1923 et jusqu'en 1927). Le montant de cette prime est généralement de 2 fr. par jour en 1923, 2 fr. 50 en 1924, 3 fr. en 1925-1926, 4 fr. en 1927. A partir de 1927, on a plutôt recours à une hausse de salaires.

Parfois, la prime de vie chère est remplacée par une prime analogue à des allocations familiales. Elle n'est accordée qu'aux salariés ayant des enfants à charge et est égale, en 1923, à 0 fr. 50 par jour et par enfant. Elle est portée progressivement à 1 franc en 1936.

Depuis 1910, les cadres bénéficient souvent d'avantages particuliers. C'est ainsi, qu'en plus de leur salaire, qui est généralement de 500 à 600 francs par mois, ils perçoivent un mois double en fin d'année et une participation aux bénéfices de la maison, atteignant quelquefois 5.000 ou 10.000 francs par an.

Il n'y a presque pas d'avantages en nature. C'est ainsi que l'on ne trouve pas de salariés logés ou nourris. Les premières cantines et réfectoires n'apparaissent qu'à partir de 1936.

Pourtant, dans un laboratoire du quartier de l'Odéon, les contremaîtres sont logés à l'usine ; chacun dispose d'un appartement comprenant : une entrée, une salle à manger, une cuisine, deux chambres. Il est chauffé et éclairé gratuitement. De plus, le même laboratoire essaye, à plusieurs reprises de créer une coopérative, un camion allant aux halles chaque matin acheter les provisions. Cette initiative échoue en raison de nombreuses discussions entre les ouvriers sur la qualité et les prix des diverses marchandises achetées.

Notons enfin que les laboratoires attribuent, quelquefois, à partir de 1925, des congés payés à leur personnel ayant au moins cinq ans de présence, à raison de un jour par année de présence à partir de la cinquième année, le personnel pouvant prendre des jours supplémentaires à ses frais.

Mais, une fois de plus, nous sommes arrivés à un tournant de l'histoire sociale française : l'année 1936.

Troisième période : 1936-1939.

Après les élections, à la Chambre des Députés, un Gouvernement de gauche vient au pouvoir. A la suite de pressions ouvrières, il promulgue deux lois :

La loi du 21 juin 1936, sur la durée du travail.

La loi du 24 juin 1936, sur les Conventions collectives.

Loi du 21 juin 1936.

La loi du 21 juin 1936 fixe la durée du travail à quarante heures par semaine — au lieu des quarante-huit prévues par la loi de 1919. — Un règlement d'administration publique du 2 mars 1937 est venu porter application de la loi du 21 juin 1936. Comme nous le verrons dans le titre III, la loi de 1936 et le décret de 1937 sont toujours en vigueur, en dépit des modifications dues à la guerre de 1939. Bien mieux, la tendance actuelle est de revenir de plus en plus à cette législation de 1936.

Loi du 24 juin 1936.

La loi du 24 juin 1936 est venue instituer un nouveau type de Convention collective. Celle-ci ne peut être conclue qu'entre organisations syndicales patronales et ouvrières les plus représentatives de la branche d'industrie considérée. De plus, la Convention peut être rendue obligatoire par arrêté ministériel d'extension, pour tous les employeurs et employés des professions et régions comprises dans son champ d'application. Elle doit contenir, obligatoirement, un certain nombre de dispositions et notamment des dispositions concernant les salaires minima par catégorie.

Procédure de conciliation et d'arbitrage.

La loi du 24 juin 1936 est complétée par une procédure de conciliation et d'arbitrage.

En effet, il est apparu nécessaire au législateur de prévoir une procédure de révision des salaires, en cas d'élévation du

coût de la vie, afin d'éviter le plus possible des désordres sociaux et afin de permettre une solution rapide des litiges survenant par suite de la baisse du pouvoir d'achat des salariés.

L'article 15 de la loi monétaire du 1er octobre 1936 (*Journal officiel* du 2 octobre 1936) prévoit qu'au cas où, avant le 31 décembre 1936 *une hausse notable du coût de la vie* viendrait à se produire par rapport aux indices du 1er octobre 1936, le Gouvernement pourrait organiser des procédures de conciliation et d'arbitrage obligatoires, en vue du règlement des différends nés des conséquences de cette hausse, par décret en Conseil d'Etat.

Mais le Gouvernement n'use pas des pouvoirs qui lui sont ainsi attribués. Il préfère demander à la Confédération générale du Travail et à la Confédération générale du Patronat français de négocier une Convention collective de règlement pacifique de tous les différends collectifs du travail. Les pourparlers qui avaient abouti, déjà, à l'adoption d'un avant-projet organisant la conciliation et l'arbitrage obligatoires des conflits relatifs à l'interprétation ou à l'exécution d'une Convention collective en vigueur (mais n'avaient pas encore abouti à l'adoption d'une solution pour le règlement des conflits relatifs à l'élaboration ou à la révision d'une pareille Convention) sont rompus le 26 novembre à la demande du Patronat. C'est alors que le Gouvernement décide de présenter immédiatement au Parlement un projet de loi tendant à soumettre tous les différends collectifs (et non plus seulement les conflits relatifs aux salaires) à des procédures obligatoires de conciliation et d'arbitrage et dont la forme est d'ailleurs empruntée au texte auquel avaient abouti les négociateurs de la C. G. T. et de la C. G. P. F.

Les débats à la Chambre des Députés et au Sénat, qui durent du 27 novembre au 30 décembre 1936, aboutissent au vote de la loi du 31 décembre 1936 (*Journal officiel*, 1er janvier 1937) qui prévoit :

1° Que tous les différends collectifs du travail doivent obligatoirement être soumis, avant toute grève ou lock-out, à une procédure de conciliation et d'arbitrage (article 1er).

2° Que le Gouvernement est autorisé à fixer les modalités

de cette procédure par décrets rendus en Conseil d'Etat, en conformité des dispositions de l'article 15 de la loi monétaire du 1er octobre 1936 (article 3).

3° Que cette procédure sera organisée dans le cadre des lois existantes et que les deux arbitres et le surarbitre auront les pouvoirs *d'amiables compositeurs* (article 5).

4° Que la sentence arbitrale sera motivée, sans appel et obligatoire (article 6).

En application de l'article 3 de la loi du 31 décembre 1936, le Gouvernement fixe la procédure de conciliation et d'arbitrage par le décret du 16 janvier 1937 (*Journal officiel* du 17 janvier 1937) modifié par le décret du 18 septembre 1937 (*Journal officiel* du 19 septembre 1937) :

« Lorsqu'un différend collectif de travail de quelque « nature qu'il soit, ne peut être réglé par les parties, ce « différend est porté devant la Commission départementale « de conciliation (article 2). Cette Commission est composée « en nombre égal d'employeurs et de salariés et présidée « par le Préfet ou son représentant (article 3).

« A défaut de solution du conflit dans les quatre jours « francs, le différend est porté devant une Commission dite « Commission paritaire de conciliation, présidée par un « représentant du Ministre compétent. La Commission entend « les représentants des parties et des organisations aux- « quelles elles appartiennent et s'efforce de concilier les « parties en présence (article 5).

« A défaut de solution dans les quatre jours francs, le « différend est porté devant une Commission dite Com- « mission nationale interprofessionnelle de conciliation. Cette « Commission est formée, sous la présidence du Ministre « compétent ou de son représentant, d'un nombre égal « d'employeurs et de salariés. Elle peut entendre les repré- « sentants des parties (article 6).

« Si la Commission nationale interprofessionnelle ne peut « régler le différend dans les quatre jours francs, elle « dresse un procès-verbal précisant les points sur lesquels « persistent les désaccords et invite les parties à désigner « soit un arbitre commun ou chacune un arbitre (article 7)

« Faute de se mettre d'accord dans les trois jours, les « deux arbitres doivent désigner un surarbitre.

« A défaut d'accord des deux arbitres pour désigner un « surarbitre, le Président du Conseil des Ministres désigne « le surarbitre parmi les membres en activité ou en retraite « des grands corps de l'Etat (article 11). »

La loi du 4 mars 1938 (*Journal officiel* du 15 mars 1938) issue d'un projet déposé à la Chambre par le Gouvernement, le 25 janvier 1938 (Chambre Doc. Ann. n° 3488 ; *Droit social*, février 1938, p. 94), est venue substituer à la procédure provisoire organisée, conformément aux articles 2 et suivants de la loi du 31 décembre 1936, par le décret du 16 janvier 1937, prorogé jusqu'au 28 février 1938 par les lois du 18 juillet 1937 et 11 janvier 1938, une organisation définitive de la conciliation et de l'arbitrage des conflits du travail.

L'article 10 de la loi du 4 mars 1938 stipule que les procédures de conciliation et d'arbitrage s'appliquent notamment en cas de *variation notable du coût de la vie* au règlement des différends nés des conséquences de cette variation et ayant trait à la révision des clauses relatives aux salaires, contenues dans les Conventions collectives en cours (1^er^ alinéa). Mais il enferme ce droit de révision dans certaines limites alors que les lois du 1^er^ octobre et 31 décembre 1936 n'envisageaient qu'en termes vagues une hausse notable du coût de la vie et attribuaient aux arbitres des pouvoirs « d'amiables compositeurs ».

La révision des clauses de salaire contenues dans une Convention collective ne peut être admise que s'il y a variation d'au moins 5 p. 100 de l'indice officiel du coût de la vie (l'indice pris en considération est l'indice trimestriel départemental pour une famille ouvrière de quatre personnes) en comparaison avec l'indice qui existait à la date la plus voisine de la fixation des salaires en cause (article 10, 2 alinéa). Cette révision ne peut être effectuée que tous les six mois (article 10, 6^e^ alinéa).

L'article 10 apporte, toutefois, lui-même un tempérament à cette double exigence (6^e^ alinéa). Si la variation du coût de la vie est supérieure à 10 p. 100, le délai de six mois

n'est pas applicable et on peut alors introduire une demande en révision immédiate, aussitôt l'indice connu.

La révision accordée par la sentence arbitrale ou surarbitrale doit être, en principe, proportionnelle à la variation du coût de la vie (article 10, 3e alinéa), mais ce n'est qu'un principe. Les arbitres ont la possibilité de ne pas accorder cette augmentation de salaire proportionnelle à l'augmentation du coût de la vie s'il est rapporté la preuve que cet ajustement est incompatible avec les conditions économiques de la branche locale, régionale ou nationale d'activité économique pour laquelle a été formulée la demande d'ajustement (article 10, 3e alinéa). Dans ce dernier cas, les salaires sont fixés par les arbitres ou le surarbitre au niveau compatible avec les possibilités de l'industrie intéressée (article 10, 4e alinéa).

Bien que cela ne résulte pas d'une façon formelle du texte de la loi, on admet, également, d'après les déclarations faites lors de la discussion de la loi au Parlement, que la révision proportionnelle à l'augmentation du coût de la vie ne doit pas être appliquée nécessairement au montant intégral du minimum de salaire prévu par la Convention collective. Elle ne peut s'appliquer qu'à la partie de ce salaire minimum qui est considéré comme indispensable pour assurer la subsistance de l'ouvrier (ce qu'on appelle le minimum vital), opinion confirmée par une décision de la Cour supérieure d'arbitrage du 1er août 1938.

Les sentences arbitrales et surarbitrales doivent être motivées (article 13).

Elles ne sont pas susceptibles d'appel et ne peuvent pas faire l'objet d'un recours soit devant la Cour de cassation, soit devant le Conseil d'Etat statuant au contentieux. Toutefois, les parties peuvent, dans les trois jours francs à dater de la notification de la sentence, former au greffe du tribunal, devant une Cour supérieure d'arbitrage, un recours motivé pour incompétence, excès de pouvoir ou violation de la loi. Ce recours n'est pas suspensif et doit être rendu, au plus tard, huit jours après que le recours a été formé (article 13).

Les sentences arbitrales rendues dans des litiges mettant

en présence les syndicats les plus représentatifs de la profession dans la région, peuvent être étendues à l'ensemble de la profession et de la région par arrêté ministériel, par la même procédure et dans les mêmes conditions que les Conventions collectives (article 18).

En application de l'article 7 de la loi du 4 mars 1938, le décret du 20 avril 1938 (*J. O.* 21 avril 1938) fixe les modalités de la procédure de conciliation.

La partie la plus diligente adresse au Préfet une requête aux fins de conciliation, rédigée sur papier libre, et exposant les points sur lesquels porte le litige. Le Préfet soumet cette requête à une Commission départementale de conciliation (article 2), présidée par le Préfet ou son représentant et composée en nombre égal d'employeurs et de salariés (article 3).

Les parties doivent comparaître en personne (article 5), la non comparution de la partie ayant introduit la requête aux fins de conciliation valant renonciation à sa demande (article 7).

En cas de désaccord devant la Commission de conciliation, le Président de la Commission de conciliation invite les parties à désigner, dans le délai de deux jours francs, chacune un arbitre ou un arbitre commun. A défaut de désignation d'arbitres dans ce délai, il est désigné un arbitre d'office (article 8).

Les arbitres, dans le plus bref délai, doivent rendre leur sentence sur tous les points au sujet desquels ils se sont mis d'accord, dresser, s'il y a lieu, un procès-verbal précisant les questions restant en litige, désigner, en ce cas, un surarbitre et, s'ils ne peuvent s'entendre sur ce choix, le constater dans un procès-verbal. Dans cette dernière éventualité, le Ministre compétent désigne, d'urgence, un surarbitre qui doit rendre sa sentence sans délai (article 11).

Si nous avons insisté longuement sur les deux procédures successives de conciliation et d'arbitrage prévues par le législateur en 1937 et en 1938, c'est qu'il est nécessaire de bien les connaître pour suivre l'évolution de la question des salaires entre 1936 et 1939.

La procédure de 1937 s'est appliquée pour les sentences

Blanchard et Briotet, celle de 1938 s'est appliquée pour les sentences Pirou et Amiot-Delerue.

Les deux lois de juin 1936, complétées par la procédure de conciliation et d'arbitrage, constituent la clef de voûte du système social élaboré par le Gouvernement Léon Blum.

Discussions Patronat-C. G. T. de mai-juin 1936.

La constitution du Gouvernement Léon Blum est rendue particulièrement difficile en raison des nombreuses grèves de mai 1936. Ces grèves avec occupation d'usines affectent plusieurs laboratoires, plus par contagion, en raison de la proximité des usines, que par esprit revendicatif. En effet, la situation des salariés, dans notre industrie, n'est pas si mauvaise. En particulier, les laboratoires accordent, de plus en plus souvent, surtout depuis 1934, huit jours de congés payés à leurs employés, avec souvent huit jours de plus aux frais de ces derniers.

La tactique de la C. G. T. consiste à obtenir d'entreprises particulières, des conventions extravagantes afin de pouvoir les opposer ensuite à la profession.

Des conventions sont ainsi signées à la pharmacie Bailly le 10 juin 1936 et à la pharmacie Canonne le 11 juin 1936.

Toutes les occupations d'usines cessent bientôt grâce à la signature de l'accord dit *accord Matignon* du 7 juin 1936.

Aux termes de l'article 1er de cet accord, la délégation patronale admet l'établissement immédiat de contrats collectifs de travail comprenant obligatoirement (article 2) une reconnaissance de la liberté syndicale (article 3) ainsi que le rajustement des salaires anormalement bas (article 4).

De plus, les salaires réellement pratiqués à la date du 25 mai 1937 sont, du jour de la reprise du travail, rajustés suivant une échelle décroissante commençant à 15 p. 100 pour les salaires les moins élevés, pour arriver à 7 p. 100 pour les salaires les plus élevés, le total des salaires de chaque établissement ne devant, en aucun cas, être augmenté de plus de 12 p. 100 (article 4).

Enfin, l'article 5 prévoit l'élection de délégués ouvriers et

l'article 6 précise qu'aucune sanction pour faits de grève ne sera prise par les employeurs.

Cet accord est signé par le Président du Conseil, M. Léon Blum, et, pour la C.G.P.F., par MM. Duchemin, Dallouze, Richmond, Lambert et Ribot ; pour la C.G.T., par MM. Léon Jouhaux, René Belin, Benoît-Frachon et Cordier.

Toute l'agitation cesse donc, d'autant plus facilement que l'on sombre vite dans la plus grande euphorie. Léon Blum parle de congés payés, de hausse de salaires. Léo Lagrange propose un programme de loisirs, etc.

Les pourparlers en vue de la signature de la Convention collective de l'industrie pharmaceutique ont lieu 27, rue du Cherche-Midi. Ils sont menés : du côté patronal, par MM. Leprince, Prevet, Raymond Comar et Bouty ; du côté ouvrier, par MM. Delerue, Bas et Ohrlac.

Au cours des discussions, la C.G.T. demande la suppression des primes de rendement qu'elle considère comme attentatoires à la dignité ouvrière, l'ouvrier produisant toujours le maximum possible. Elle réclame aussi l'inclusion des primes, gratifications, participation, mois double de fin d'année dans les nouveaux salaires (dans le but d'obtenir des salaires plus élevés).

Les ouvriers reçoivent satisfaction sur ces deux points (article 19 de la Convention).

Peu de définitions d'emplois sont envisagées. En effet, la plupart des laboratoires n'ont qu'une importance moyenne et le personnel, généralement peu nombreux, comprend une forte proportion de gens à toutes mains effectuant plusieurs sortes de travaux.

Précisons enfin, qu'en 1936 (et contrairement à ce qui se passera en 1943), la conditionneuse représente l'ouvrier le moins payé : le manœuvre. En effet, la conditionneuse est une ouvrière n'ayant aucune spécialisation et capable, après huit jours de période d'essai, de tenir son emploi comportant, éventuellement, mise sous cellophane et plis. Aussi, tous les salaires sont basés sur celui de la conditionneuse (c'est pourquoi la création, en 1943, d'un manœuvre-balai entraînera, en fait, un relèvement général des salaires de toute l'échelle hiérarchique).

Les pourparlers prennent fin le 1er juillet 1936, par la signature, par MM. Leprince et Delerue, de la Convention collective, la première et la seule jusqu'à maintenant de notre industrie (elle fera d'ailleurs l'objet d'un arrêté d'extension en date du 25 avril 1939 paru au *J. O.* du 11 mai 1939).

Convention collective du 1er juillet 1936.

Cette Convention, passée entre l'Union intersyndicale des Fabricants de Produits pharmaceutiques, 44, rue du Colisée, et la Fédération nationale de la Pharmacie, 3, rue du Château-d'Eau, fixe, dans son article 19, les salaires minima garantis à l'embauche pour une durée de travail effectif de quarante-huit heures par semaine ou de deux cents heures par mois, pour les salariés de Paris et des départements de la Seine et Seine-et-Oise.

Dans son titre Ier, la Convention énumère les emplois des ouvriers et des ouvrières.

Dans son titre II, ceux des employés.

Pour la première fois dans l'histoire de l'Industrie pharmaceutique, des salaires minima sont ainsi fixés à l'embauche.

Mais la liste des emplois donnée apparaît bientôt comme insuffisante. Aussi les syndicats ouvriers présentent, en février 1937, un projet d'additif qui sert de base à de nombreuses discussions à la suite desquelles est signé, le 26 mai 1937, un additif complétant l'énumération donnée par la Convention collective et précisant même, dans certains cas, le montant des salaires à allouer à certains travailleurs pour lesquels on n'avait voulu que se reporter aux salaires habituellement payés dans leur profession d'origine (comptables professionnels, personnel d'entretien, etc.).

Il est intéressant d'étudier le projet d'additif de février 1937, car certaines des revendications présentées au début de l'année 1947 par la C.G.T. ont beaucoup d'analogies avec celles de 1937.

En effet, en 1937, les syndicats ouvriers voulaient créer 4 catégories de conditionneuses :

La conditionneuse débutante,

La conditionneuse simple,

La conditionneuse qualifiée,

La conditionneuse spécialisée,

et en donnaient les définitions suivantes :

1° *Conditionneuse débutante.* — Ouvrière dont l'établissement se charge de l'apprentissage. Salaire : 190 francs par semaine.

2° *Conditionneuse simple* (au bout d'un mois). — Conditionneuse de produits courants, ayant une présentation ordinaire. Salaire : 210 francs par semaine.

3° *Conditionneuse qualifiée.* — Ouvrière capable de faire tous travaux de conditionnement, présentation sous cellophane, papier cristal, plissés, etc. Salaire : 220 francs par semaine.

4° *Conditionneuse spécialisée.* — Ouvrière ayant acquis une grande habileté, pouvant produire à une cadence plus accélérée, mais non supérieure à 25 p. 100 de celle habituellement exigée d'une ouvrière qualifiée, ou ouvrière ayant une responsabilité dans le conditionnement des produits à l'exportation. Salaire : 240 francs par semaine.

Ce qui correspond, si on donne le coefficient 100 à la conditionneuse débutante, aux coefficients suivants :

Conditionneuse débutante : coefficient	100
Conditionneuse simple : coefficient	110
Conditionneuse qualifiée : coefficient	115
Conditionneuse spécialisée : coefficient	126

Or, la décision du 28 juin 1945 n'a repris que 2 catégories de conditionneuses :

La conditionneuse simple : coefficient 115. — Personnel effectuant, après un essai jugé satisfaisant, des travaux simples de conditionnement (remplissage de boîtes, tubes, flacons, etc.) et des travaux en vue de la présentation pour la vente (bouchage, pliage, étiquetage, mise en paquets, enveloppage, etc.).

La conditionneuse qualifiée : coefficient 125. — Personnel effectuant avec une dextérité suffisante tous les travaux de conditionnement, notamment le plissage et la mise sous pellicule cellulosique, d'une manière particulièrement soignée.

Il y a donc une corrélation certaine entre la conditionneuse simple, formule 1945 (coefficient 115) et la conditionneuse 1937

(coefficient 110), la conditionneuse débutante ayant disparu, la période d'essai de huit jours étant jugée suffisante pour devenir conditionneuse simple.

Les définitions des conditionneuses qualifiées, formule 1945, et des conditionneuses qualifiées et spécialisées de 1936 étant identiques, ces catégories ont, en quelque sorte, été réunies en une seule.

En décembre 1946, parmi les revendications présentées par les syndicats ouvriers, figurent des modifications à apporter aux classifications des conditionneuses. La C. G. T. réclame trois catégories de conditionneuses, à savoir :

La conditionneuse simple : coefficient 115. — Conditionneuse qui n'effectue qu'une seule des opérations de conditionnement prévues à la définition, sans pesées, ni vérification, ni comptage, etc.

La conditionneuse qualifiée 1er *échelon : coefficient* 125. — Conditionneuse effectuant plusieurs des opérations exigées de la conditionneuse simple ou qui effectue une opération de pesée ou de comptage ou une seule opération sur machine à étiqueter, à boucher, à remplir, à envelopper, etc., ou personne qui est appelée à vérifier sommairement, en vue de la présentation, les produits destinés au conditionnement.

La conditionneuse qualifiée 2e *échelon : coefficient* 135. — Conditionneuse capable d'effectuer la plupart des travaux de conditionnement, de façon continue ou non, en particulier présentation sous pellicule cellulosique, papier cristal, plissé, ou conditionnement exigeant beaucoup d'attention (produits destinés à l'exportation, conditionnement et étiquetage de vaccins, toxiques, etc.).

La C.G.T. reprend ainsi la division en trois catégories, mais en faisant intervenir une notion déjà esquissée en 1937 : celle du nombre d'opérations que peut effectuer la conditionneuse. La conditionneuse simple n'effectue qu'une seule opération de conditionnement ; la conditionneuse qualifiée 1er échelon en effectue plusieurs ; la conditionneuse qualifiée 2e échelon fait, en outre, un travail particulièrement soigné.

On remarquera, en comparant les textes de 1937 et de 1947, que les définitions de la conditionneuse simple et des condi-

tionneuses qualifiées 1er et 2e échelon sont sensiblement les mêmes, malgré une rédaction différente.

Il semble cependant que la notion de rendement tende à céder la place à la notion d'unité d'opérations de conditionnement et la notion de rapidité du travail à celle de soin et d'attention à y apporter.

Convention collective du 28 octobre 1937.

Une deuxième Convention collective, concernant cette fois les cadres, est signée le 28 octobre 1937. Au cours des discussions, il n'est nullement question de salaires. En effet, par définition, *le cadre, dans notre industrie, c'est un pharmacien*, les autres salariés étant classés cadres par assimilation. Si donc il y a discussion au sujet de salaires, celle-ci a lieu entre confrères et se règle à l'amiable, le cadre étant payé selon sa valeur réelle et selon les services rendus.

Il faudra attendre le 8 janvier 1946 pour voir publier le premier texte fixant un salaire minimum pour les cadres. Jusqu'à cette date, les cadres sont augmentés par les employeurs de leur plein gré, la Chambre syndicale insistant d'ailleurs, à de nombreuses reprises, auprès de ses adhérents, pour qu'ils fassent bénéficier leurs cadres des mêmes augmentations que celles obtenues par les ouvriers et employés, en application des sentences arbitrales.

Convention collective du 31 juillet 1938.

Une troisième Convention collective est enfin signée, le 31 juillet 1938, entre l'Union intersyndicale des Fabricants de Produits pharmaceutiques et le Syndicat national des représentants, visiteurs médicaux, 29, rue Drouot, Paris (IXe).

La profession de visiteur médical, particulière à notre industrie, n'existe que depuis les années 1906-1912. En effet, jusqu'à cette date, les laboratoires utilisent surtout la presse et les journaux médicaux pour faire leur publicité.

Les salaires des visiteurs médicaux sont fixés d'un commun accord, entre l'employeur et le salarié, jusqu'en 1938, date de la signature de la Convention collective qui, pour la première fois, indique des salaires minima (articles 13 et 14).

En 1910, le visiteur médical reçoit, presque toujours, une somme globale comprenant à la fois son salaire et ses frais de déplacement. Cette somme est, généralement, de 2 francs par visite effectivement faite. En 1925, elle est, le plus souvent, portée à 5 francs, toujours sans frais de déplacement remboursés à part. Toutefois, vers 1933, certains laboratoires commencent à verser des indemnités de transport ou d'usage de voiture.

Cette façon de faire subsiste jusqu'à la Convention collective, dont l'article 13 appelle les observations suivantes :

1° Il distingue le cas du visiteur médical sans voiture.

Celui du visiteur possédant une voiture.

Celui du visiteur à qui le laboratoire prête une voiture.

2° Il indique, dans chacun de ces trois cas :

Un salaire minimum pendant la période d'essai.

Un salaire minimum après la période d'essai.

Un salaire minimum après un an de présence au laboratoire.

Ces salaires sont différents selon que le visiteur a pour secteur Paris, la Seine et Seine-et-Oise ou la province. Ils sont majorés de 10 p. 100 pour les visiteurs munis d'un diplôme de médecin ou de pharmacien.

3° Il fixe :

a) *Pour les visiteurs sans voiture :*

Une indemnité mensuelle de transport de 250 francs pour Paris, de 500 francs pour la Seine et une indemnité mensuelle pour frais de logement et de nourriture de 1.650 francs avec le remboursement de la carte demi-tarif 2e classe pour la province.

b) *Pour les visiteurs avec voiture :*

Une indemnité de transport pour remboursement de frais de voiture égale à 1 franc par kilomètre pour Paris ; une indemnité mensuelle pour frais de logement et de nourriture de 1.650 francs et une indemnité spéciale de voiture, pendant onze mois, de 1.650 francs pour la province.

c) *Pour les visiteurs avec voiture appartenant au laboratoire:*

Les mêmes indemnités que pour les visiteurs avec voiture ;

une indemnité spéciale pour l'usage et l'entretien de la voiture fait l'objet de conventions particulières entre les parties ;

4° Il précise que les indemnités pour frais de logement et de nourriture ne constituent pas des avantages en nature et ne représentent que le supplément des frais résultant, pour le visiteur, de l'éloignement de son foyer. Il en est de même des indemnités de voiture qui correspondent à la totalité des frais supplémentaires de ce chef (essence, huile, pneus, entretien, réparations, amortissement, etc.).

Les salaires et les indemnités fixés par la Convention collective de 1938 resteront les mêmes, sans modification, jusqu'en 1942, car les sentences arbitrales que nous allons étudier maintenant ne sont pas applicables aux visiteurs médicaux.

Sentence Blanchard du 5 avril 1937.

Les salaires minima fixés par la Convention collective du 1er juillet 1936 resteront en vigueur jusqu'au 1er mars 1937, date d'application des nouveaux salaires fixés par la sentence Blanchard.

En effet, depuis le 1er juillet 1936, le coût de la vie ne cesse d'augmenter. De l'indice 497 au 1er juillet 1936, il est passé à 581 au 1er mars 1937, soit un pourcentage de 17 p. 100 de hausse.

Devant cette montée continue des prix, les syndicats ouvriers ne tardent pas à présenter leurs revendications et, le 5 septembre 1936, ils réclament 20 p. 100 de hausse des salaires.

Les deux arbitres désignés par les deux parties intéressées n'ayant pu arriver à un accord, M. le Président du Conseil désigne comme surarbitre M. l'Ingénieur général des Poudres, Blanchard, Directeur des Poudres au Ministère de la Défense nationale et de la Guerre. Le 5 avril 1937, M. l'Ingénieur Blanchard, après avoir entendu les deux arbitres et avoir consulté les représentants des organisations professionnelles intéressées, rend sa sentence. Elle décide :

1° *Que les salaires inscrits dans la Convention collective*, en date du 1er juillet 1936, sous le titre Ier (ouvriers et ouvrières), sont augmentés de :

10 p. 100 pour les femmes à partir de dix-huit ans.

8,5 p. 100 pour les hommes à partir de dix-huit ans.

10 p. 100 pour les hommes et femmes au-dessous de dix-huit ans.

2° *Que les salaires inscrits dans la Convention collective*, en date du 1er juillet 1936, sous le titre II (employés), sont augmentés de 10 p. 100.

3° *Que ces augmentations de salaires prennent effet au 1er mars* 1937.

L'augmentation moyenne des salaires ressort donc à environ 9,5 p. 100, soit un peu plus de la moitié de la hausse du coût de la vie (7 p. 100).

Cependant, dans les attendus de sa sentence, M. l'Ingénieur Blanchard rappelait que les pouvoirs conférés au surarbitre lui permettaient seulement de modifier les taux de salaires inscrits dans la Convention collective, que, par suite, seules les catégories désignées dans cette dernière étaient garanties recevoir la rémunération qu'il était juste de leur allouer, qu'une telle garantie ne pouvait être assurée aux autres salariés que par une présentation plus détaillée du tarif de la Convention et, qu'en outre, d'après les renseignements qu'il possédait, les patrons avaient accepté, sur la demande de leur personnel, d'étudier dans ce sens une révision de la Convention collective.

C'est pour cette raison que fut signé, le 26 mai 1937, l'additif à la Convention collective dont nous avons parlé *supra*, qui précisait certaines qualifications professionnelles et comprenait essentiellement une nomenclature des différents emplois.

L'additif du 26 mai ne constituait donc pas une hausse nouvelle des salaires ; il n'était en réalité que la conséquence de la sentence Blanchard. Cet additif accordait aux salariés ainsi visés tous les avantages de la sentence Blanchard, soit à partir du 1er mars 1937, soit à partir du 12 avril 1937.

Sentence Briotet du 24 décembre 1937.

Mais la hausse des prix continue. Aussi, le 23 juin 1937, le Syndicat général des Industries pharmaceutiques et parapharmaceutiques réclame une nouvelle hausse de 20 p. 100 des salaires ainsi qu'un relèvement des allocations familiales.

L'Union intersyndicale des Fabricants de Produits pharmaceutiques refusant toute augmentation, la procédure d'arbitrage est alors engagée.

La Commission départementale de conciliation (6 août 1937), la Commission mixte paritaire de conciliation (15 septembre 1937) et la Commission nationale interprofessionnelle (21 octobre 1937) ne peuvent qu'enregistrer le désaccord des deux parties, sauf pourtant sur le deuxième point, à savoir le relèvement des allocations familiales pour lequel un accord est conclu le 15 septembre 1937 au cours de la séance de la Commission mixte paritaire. Deux arbitres sont alors désignés : M. Pierre Fournier, comme arbitre patronal, M. Delerue, comme arbitre ouvrier. Réunis le 8 novembre, les deux arbitres ne peuvent que constater l'impossibilité de concilier l'opposition des deux parties et par dépêche, en date du 4 décembre 1937, M. le Président du Conseil désigne M. l'Ingénieur général de 1re classe des Poudres, Directeur honoraire des Poudres, Briotet comme surarbitre.

Le 13 décembre 1937, M. Briotet s'entretient avec MM. Fournier et Delerue pour examiner les principaux éléments du différend.

Il est alors décidé de tenir une réunion plénière en présence des représentants de l'Union intersyndicale des Fabricants et de la C. G. T. Cette réunion a lieu le 16 décembre. Dès le début de celle-ci, la C. G. T. renouvelle sa demande d'une augmentation uniforme de 20 p. 100 des salaires et la délégation patronale se refuse à toute augmentation. M. Briotet tente cependant de réaliser l'accord en faisant remarquer que la majoration du coût de la vie entre la date de la Sentence Blanchard et le mois de décembre 1937 avait été d'environ 16,6 p. 100. M. Briotet devait faire savoir plus tard, au début de l'année 1938, à la suite des protestations patronales selon lesquelles la hausse n'était que de 8,5 p. 100, qu'il était arrivé à ce chiffre en prenant l'indice du mois de janvier 1937, dernier connu au moment où M. Blanchard rendit sa sentence, soit 540, et l'indice du troisième trimestre 1937, soit 630, alors que les patrons partaient de l'indice de mars 1937, date de la sentence Blanchard. M. Briotet insiste sur le fait qu'à son avis il n'y a pas lieu de fixer la hausse des salaires en

fonction exacte de la hausse du coût de la vie, mais bien plutôt qu'il faut s'en tenir à un chiffre inférieur. La délégation patronale indique alors que l'indice moyen du prix des spécialités pharmaceutiques en 1937 et par rapport à 1914 n'atteint que 4 alors que celui de l'ensemble des produits manufacturés est de 6,5, et qu'il est par suite impossible d'augmenter les salaires. On se trouvait donc en présence, déjà à ce moment-là, d'une position patronale exactement identique à celle qui devait être prise en 1947 lors des demandes ouvrières et basée sur le retard du prix des spécialités par rapport au prix des autres produits.

Devant cet argument, M. Briotet demande aux fabricants de spécialités quel est le coefficient d'incidence des frais de main-d'œuvre dans le prix de revient des spécialités et les prie d'examiner s'il n'est pas possible de compenser la hausse des salaires par la réduction d'un poste important tel que les frais de publicité. M. Vaillant, délégué de l'Union intersyndicale, fait état alors d'un coefficient de 25 p. 100 comme dépense de publicité et de 21 p. 100 comme coefficient de main-d'œuvre et dit qu'il est impossible aux fabricants d'envisager la compression des frais de publicité. Les délégués ouvriers contestent le coefficient de main-d'œuvre évalué à 21 p. 100 par M. Vaillant et le fixent à environ 10 p. 100. Chaque partie étant finalement restée sur ces positions, aucun accord ne put intervenir au cours de cette séance.

Quelque temps après, la délégation patronale revient sur sa position initiale et propose une augmentation des salaires de 5 p. 100 moyennant la récupération des jours fériés. A l'appui de sa proposition de hausse de 5 p. 100, l'Union intersyndicale fait valoir les raisons suivantes :

Devant une augmentation du coût de la vie de 17 p. 100, M. Blanchard avait accordé une augmentation moyenne des salaires de 9,5 p. 100. En prenant l'indice de mars 1937, soit 581, et celui du troisième trimestre, soit 630, on obtient pour cette période un coefficient de hausse du coût de la vie de 8,5 p. 100 environ. En suivant le même raisonnement que M. Blanchard, la délégation patronale arrive donc à une augmentation des salaires de 5 p 100. Mais malgré cette proposi-

tion transactionnelle, il est impossible d'arriver à un accord et, le 24 décembre 1937, M. Briotet rend sa sentence :

« En considérant qu'une augmentation de 10 p. 100 sur les « salaires n'entraînait qu'une augmentation d'environ 2 francs « sur le prix de revient d'un produit vendu 100 francs et que « cette majoration pouvait être compensée en ramenant de « 25 à 23 francs les frais de publicité (ceci en acceptant les « chiffres avancés par M. Vaillant), que, par conséquent, il « était possible d'accroître les salaires sans qu'il en résulte « un accroissement du prix de revient des spécialités, des « charges nouvelles pour la Santé publique et les budgets « familiaux, M. Briotet décidait qu'il devait être alloué, à « partir du 15 janvier 1938, une augmentation uniforme de « 12 p. 100 sur les salaires des ouvriers et employés régis par « la Convention collective de juin 1936 et l'additif de mai « 1937. M. Briotet prévoyait également d'accorder à titre de « rétro-activité, à chaque salarié, une somme égale au mon- « tant de la majoration dont il bénéficiait pour quatre semaines « de travail ».

La sentence Briotet n'avait pourtant pas résolu, en cette fin d'année 1937, le problème des salaires de l'Industrie pharmaceutique. En effet, la question devait rebondir brusquement quelques jours après, sur le point de savoir si l'augmentation de 12 p. 100 devait s'appliquer sur les salaires de la Convention collective ou sur les salaires en vigueur au début de janvier 1938. Ce point, quoique très délicat, devait cependant être élucidé peu de temps après, à la suite, d'une part, d'une lettre interprétative adressée par M. Briotet au Secrétaire général du Syndicat cégétiste et, d'autre part, à la suite des démarches faites au Conseil de l'Union intersyndicale par M. Briotet et surtout par M. Jean Bas, Secrétaire général adjoint de la C. G. T. L'augmentation de 12 p. 100 fut alors considérée comme devant porter sur les salaires minima en vigueur à la date de la décision de l'arbitre, c'est-à-dire sur les salaires minima inscrits à la Convention collective et modifiés par le surarbitrage Blanchard et l'additif du 26 mai 1937.

Sentence Gaetan Pirou du 5 août 1938.

Malgré la hausse continue du coût de la vie (indice 630 pour le troisième trimestre 1937 ; indice 658 pour le quatrième trimestre 1937, soit une hausse de 4,40 p. 100), on pouvait raisonnablement penser que le problème des salaires ne se reposerait plus avant juillet 1938. Il n'en était rien.

En effet, le 24 janvier 1938, soit neuf jours exactement après la date d'entrée en vigueur de la sentence Briotet, M. Jean Bas, secrétaire général des Industries pharmaceutiques et parapharmaceutiques de la Seine (C. G. T.), demande à l'Union intersyndicale des Fabricants de Produits Pharmaceutiques d'examiner une demande de réajustement de 4,40 p. 100 de tous les salaires effectivement payés en application de la sentence Briotet, se réservant la possibilité de demander davantage lors de la parution du premier indice 1938. De plus, afin de ne pas avoir recours à des demandes continuelles de réajustement des salaires et à des procédures particulièrement longues, M. Jean Bas propose de faire jouer, automatiquement, les pourcentages de variation enregistrés dans l'indice trimestriel, dit « de dépenses pour une famille de quatre personnes », le réajustement des salaires ayant effet au début du premier mois de chaque trimestre. Le 3 février 1938, le Syndicat des Employés de la Région parisienne vient appuyer la demande du Syndicat de la Seine.

Par lettre en date du 2 février 1938, M. Leprince, vice-président de l'Union intersyndicale, répond à M. Delerue, secrétaire général de la Fédération de la Pharmacie (C. G. T.), que l'Union considère la demande du Syndicat ouvrier comme irrecevable dans la forme comme au fond :

Au fond, puisque de l'aveu même du Syndicat ouvrier, il n'y a pas eu la notable augmentation du coût de la vie exigée par la loi monétaire du 1er octobre 1936 (article 15) et la loi du 31 décembre 1936 (article 3).

Dans la forme,

a) Une demande variable ne pouvant être prise en considération, puisqu'elle équivaudrait à instituer l'échelle mobile. Or celle-ci n'est prévue, ni dans la loi, ni dans la Convention

collective et, en outre, elle ne rentre pas dans le cadre des demandes pour lesquelles la loi a prévu des procédures de conciliation et d'arbitrage.

b) Une demande devant être définie. Aucune réponse ne peut être faite à une demande dont l'objet est indéterminé et qui préjuge par avance du montant des indices trimestriels.

Devant la réponse patronale, la C. G. T. transmet, le 7 février 1938, sa demande à la Commission départementale de conciliation. La procédure normale s'engage alors. Successivement, la Commission départementale de Conciliation (15 février 1938), la Commission mixte paritaire (2 mars 1938), la Commission nationale interprofessionnelle (30 mars 1938) sont convoquées. Aucun accord ne peut être réalisé.

En effet, la délégation patronale oppose constamment l'exception d'incompétence pour les raisons suivantes :

1° La demande de la C. G. T., du 24 janvier 1938, faite neuf jours après la date d'entrée en vigueur de la sentence Briotet et alors que les rappels prévus par cette sentence ne sont pas encore payés, constitue, en fait, un véritable appel de cette sentence, et va à l'encontre du principe de l'autorité de la chose jugée.

Elle est donc irrecevable en vertu de l'article 6 de la loi du 31 décembre 1936 (toute sentence arbitrale sera motivée et sans appel).

2° Cette demande ne peut se justifier par une hausse notable du coût de la vie, condition nécessaire aux termes de l'article 15 de la loi monétaire du 1er octobre 1936 visé à l'article 3 de la loi du 31 décembre 1936.

De plus, l'Union intersyndicale présente le 30 mars 1938, devant la Commission nationale interprofessionnelle, deux nouveaux arguments tirés de la loi du 4 mars 1938 qui vient de remplacer les lois du 1er octobre 1936 et du 31 décembre 1936 applicables jusqu'alors à la procédure d'arbitrage. En effet, l'article 10, alinéa 2 de la loi du 4 mars, stipule que la demande de révision est irrecevable lorsque la variation accusée par l'indice officiel du coût de la vie est inférieur à 5 p. 100 par comparaison avec l'indice arrêté à la date la plus voisine de celle où ont été fixés les salaires en cause, et

l'alinéa 7, du même article, précise que la revision des salaires ne peut être effectuée que tous les six mois, sauf variation en hausse égale ou supérieure à 10 p. 100.

L'Union intersyndicale demande donc à la Commission de constater qu'aucune de ces deux exigences de la loi n'est remplie.

a) La sentence Briotet a été rendue le 24 décembre 1937 et la demande a été formulée le 24 janvier 1938 et présentée le 7 février à la Commission départementale de conciliation.

b) La demande s'élève à 4,40 p. 100, taux égal à la hausse du coût de la vie résultant de la comparaison des indices 630 (troisième trimestre) et 658 (quatrième trimestre). Le pourcentage est donc inférieur aux 5 p. 100 exigés par la loi, et même inférieur aux 10 p. 100 exigés par la loi pour qu'une demande soit recevable avant l'expiration d'un délai de six mois.

Reconnaissant la force de ces arguments, la C. G. T. fait alors état, pour la première fois, devant la Commission nationale interprofessionnelle, d'un nouveau calcul de la hausse du coût de la vie. En effet, la loi du 4 mars 1938 ayant marqué une préférence pour l'indice départemental (ayant pour base 100 en 1930), la C. G. T. prend pour base non plus 630, mais 106,9 et, en comparant cet indice avec celui du premier trimestre 1938, soit 118,4, elle fait ressortir une hausse du coût de la vie de 10,75 p. 100, ce à quoi l'Union rétorque immédiatement :

1° Que l'objet du débat, en vertu de la loi du 4 mars 1938 est déterminé par le procès-verbal de la Commission départementale de conciliation et que, par conséquent, seuls les 4,40 p. 100 peuvent être pris en considération.

2° Qu'au surplus toute clause d'échelle mobile doit être écartée, la Convention de 1936 étant soumise aux dispositions de la loi sur les prérogatives des Conventions, laquelle est, de par la volonté clairement établie du législateur, exclusive de toute notion d'échelle.

3° Qu'en outre, en vertu de l'article 10, dernier alinéa de la loi du 4 mars 1938, c'est l'indice le plus voisin de la date où ont été fixés les salaires résultant de la sentence Briotet qui doit être pris pour point de départ du calcul de la hausse

du coût de la vie, soit celui de novembre 1937 : 114,2 et que, par conséquent, en comparant avec l'indice 118,4 du premier trimestre 1938, on n'obtient qu'une différence de 3,5 p. 100 inférieure donc au pourcentage exigé par la loi.

Devant l'impossibilité d'arriver à un accord, la Commission nationale interprofessionnelle invite alors l'Union intersyndicale à désigner un arbitre pour régler le différend. L'Union intersyndicale n'ayant pas procédé à cette désignation dans les délais, le Ministre du Travail désigne un arbitre d'office, M. Chavane, administrateur de la Société Houillère de Sarre et Moselle, choisi sur la liste des personnalités établie par la Confédération générale du Patronat français.

De son côté, la C. G. T. choisit comme arbitre M. Delerue.

Le 9 avril 1938, les deux arbitres se rencontrent pour signer un nouveau procès-verbal de désaccord, M. Chavane ayant maintenu intégralement la ligne de conduite suivie jusqu'ici par l'Union intersyndicale.

Le 21 mai 1938, M. le Président du Conseil désigne M. Gaëtan Pirou, professeur à la Faculté de Droit de Paris, en qualité de surarbitre.

M. Pirou prend immédiatement contact avec les deux autres arbitres ayant rendu les sentences précédentes : MM. Briotet et Blanchard. Au cours de ces contacts, M. Briotet déclare (14 mai 1938) qu'il a pris, pour apprécier la hausse du coût de la vie, comme point de départ l'indice du quatrième trimestre 1936 (540) et comme point d'arrivée le montant de cet indice au troisième trimestre 1937 (630), soit une hausse totale de 16,6 p. 100, et qu'il avait fait subir à ce coefficient un abattement d'environ 28 p. 100, ce qui le faisait arriver à une hausse de salaires de 12 p. 100. M. Blanchard, de son côté, précise, le 23 mai 1938, qu'il avait tenu compte à la fois de l'indice de Paris (base 100 : 1914) et de celui de la Seine (base 100 : 1930) en prenant comme base de départ et d'arrivée :

Pour l'indice Paris : Deuxième trimestre 1936 (497) et février 1937 (non publié alors, mais extrapolé).

Pour l'indice Seine : Mai 1936 et février 1937.

On voit donc qu'il y a eu une sorte de chevauchement

entre la date d'arrivée de M. Blanchard (février 1937) et le point de départ de M. Briotet (quatrième trimestre 1936).

Le 25 mai 1938, M. Pirou reçoit les deux arbitres, seuls, MM. Chavane et Delerue, puis, le 22 juin 1938, les deux mêmes arbitres en présence, cette fois, des représentants de l'Union intersyndicale et de la C. G. T. M. Pirou conseille alors aux deux parties d'entrer en négociations directes et de régler à l'amiable le différend. Les deux parties accèdent à cette demande et les conversations reprennent aussitôt. L'Union intersyndicale offre à la C. G. T. un relèvement des salaires de 5 p. 100, à la condition que la partie ouvrière consente à la récupération des jours fériés. Devant le refus ouvrier de discuter sur ces bases et devant l'impossibilité d'arriver à une solution amiable, l'Union intersyndicale et l'arbitre ouvrier font savoir au surarbitre, le 27 juillet, que les négociations directes ont échoué.

Dans ces conditions, M. Gaëtan Pirou rend sa sentence le 5 août 1938 :

« Considérant qu'une solution transactionnelle raisonnable « pouvait être trouvée en calculant la variation du coût de « la vie servant de base au relèvement des salaires sous la « forme d'une moyenne dont les éléments seraient :

« 1° La variation de l'indice Paris entre le troisième tri- « mestre 1937, point d'arrivée du précédent surarbitre, et « le deuxième trimestre 1938.

« 2° La variation de l'indice Seine entre le mois de « novembre 1937 (dernier connu au moment ou fut rendue « la sentence Briotet) et le mois de mai 1938 (dernier connu « à la date de la présente sentence).

« Considérant en outre qu'on objecterait à tort que la « mission du surarbitre est limitée à l'examen d'une « demande de 4,40 p. 100, ce chiffre correspondant à un « état de fait dépassé depuis plusieurs mois et ne répondant « plus aux données actuelles du problème.

« Considérant enfin qu'il est opportun (et que les deux « parties n'y ont pas fait d'objection) pour passer de la « variation du coût de la vie à la majoration des salaires, « d'appliquer un abattement analogue à celui qu'avait « effectué M. Briotet, c'est-à-dire environ 28 p. 100, afin

« d'éviter entre la hausse des prix et la hausse des salaires « une course sans fin,

« Et, attendu qu'il est impossible de faire rétroagir, au « delà de quatre semaines de travail, le relèvement des « salaires en raison de la politique du Comité de surveil- « lance des prix qui ne semble pas devoir permettre à la « partie patronale d'obtenir un relèvement du prix des pro- « duits pharmaceutiques qui compenserait, partiellement, la « hausse des salaires et qu'en ce qui concerne cette rétroac- « tivité, il convient de reprendre les normes adoptées par « M. Briotet.

« M. Gaëtan Pirou décide qu'il serait alloué, à partir du « 15 août 1938, une augmentation uniforme de 5 p. 100 sur « les salaires des ouvriers et employés, résultant de l'arbi- « trage Briotet et qu'en outre, à titre de rétroactivité, il « serait accordé au personnel précité une somme égale au « montant de la majoration dont il bénéficierait pour quatre « semaines de travail. »

Dans une note annexe, M. Pirou donne des détails sur le mode d'établissement de la majoration de 5 p. 100.

1° Comparaison des deux indices Paris :

Troisième trimestre 1937	630
Deuxième trimestre 1938	692

Soit 9,82 p. 100 de hausse.

2° Comparaison des deux indices Seine :

Novembre 1937	114,2
Mai 1938	119,1

Soit 4,29 p. 100 de hausse.

3° Moyenne des deux indices : 7 p. 100 en chiffre rond.

4° Abattement de 28 p. 100, soit une majoration des salaires en chiffre rond de 5 p. 100.

Sentence arbitrale Amiot-Delerue du 9 mai 1939.

A la fin de l'année 1938, éclate la grève générale qui paralyse la France entière mais qui n'affecte que peu les laboratoires, étant donné les conditions du travail qui ne sont

pas particulièrement pénibles, surtout si on les compare aux autres industries (chocolaterie, par exemple). D'ailleurs, l'augmentation du coût de la vie, à la fin de l'année 1938 et au début de l'année 1939, est plus lente que pendant les années précédentes, de 1936 à juillet 1938. C'est ainsi que l'indice 119,1, du 15 mai 1938, ne passe qu'à 128,2, au 15 février 1939, soit une hausse de 7,64 p. 100.

Les deux conditions exigées par la loi du 4 mars 1938, à savoir 5 p. 100 de hausse du coût de la vie et un laps de temps de six mois au moins depuis la date de la dernière sentence, ne sont donc remplies que vers le début de mars 1939.

Aussi ce n'est que le 20 mars 1939 que le Syndicat général des Industries pharmaceutiques, appuyé en cela par la Chambre syndicale des Employés de la Région parisienne, présente une nouvelle demande de hausse des salaires de 7,64 p. 100 égal au pourcentage de hausse du coût de la vie.

Après examen de cette demande, l'Union intersyndicale fait savoir, le 28 mars 1939, aux Syndicats ouvriers, qu'elle n'est pas en mesure de leur donner satisfaction en opposant les difficultés économiques des laboratoires de spécialités.

Le Syndicat C. G. T. engage alors la procédure d'arbitrage le 1er avril 1939. Le différend est ainsi évoqué à deux reprises devant la Commission départementale de conciliation le 13 avril et le 21 avril 1939. Aucun accord n'ayant pu intervenir, la Fédération nationale des Industries de la Pharmacie désigne M. Emile Delerue, son secrétaire général, comme arbitre. De son côté, l'Union intersyndicale des Fabricants de Produits Pharmaceutiques désigne M. Amiot, ingénieur civil des Mines. Après plusieurs réunions, un accord intervient et le 9 mai 1939, les deux arbitres rendent leur sentence :

« Considérant que les deux parties ont été d'accord pour « reconnaître que la situation économique de l'industrie « pharmaceutique ne permettait pas un réajustement dans « la proportion de la variation des indices (7,64 p. 100),

« Considérant qu'il y avait lieu de faire une correction « d'environ 2 p. 100 correspondant au surcroît des charges « résultant de l'application au 1er avril 1939 des nouveaux

« taux d'allocations familiales (décrets-lois du 12 novembre « 1938 et du 21 avril 1939),

« Les deux arbitres décident de relever, à partir du « 15 avril 1939, de 3,4 p. 100 les salaires résultant de la « Convention collective et de l'additif de mai 1937, modifiés « par les arbitrages successifs dont le dernier en date est « celui de M. Pirou, du 5 août 1938. »

Cette sentence est la dernière rendue pour l'industrie pharmaceutique. En effet, le 2 septembre 1939 la guerre éclate.

Quatrième période : 1939-Août 1944.

Dès la déclaration de guerre, le Gouvernement se préoccupe de stabiliser les conditions de travail en usage au 1er septembre 1939, afin de contrôler tous les éléments de l'Economie nationale.

Un décret du 1er septembre 1939 (article 13) suspend l'application de la législation sur la conciliation et l'arbitrage ainsi que l'application de toutes les dispositions des Conventions collectives et contrats de travail relatives à la révision des salaires. Mais, bien entendu, toutes les clauses concernant les salaires, y compris celles ayant trait à leur fixation, continuent de lier les parties au contrat.

Un décret du 27 octobre 1939 stabilise pendant la durée des hostilités les conditions de travail telles qu'elles résultent des Conventions collectives de travail en vigueur au 1er septembre 1939 et des sentences arbitrales et surarbitrales devenues exécutives et définitives à la même date.

Or ces décrets ne pouvaient avoir qu'un caractère provisoire. Ils ne préparaient, en fait, qu'un système plus vaste des conditions de travail en temps de guerre, étant donné qu'il paraissait impossible de laisser subsister, sans modifications, le régime des Conventions collectives et des sentences arbitrales. Cette éventualité était d'ailleurs envisagée dans l'article 2 du décret du 27 octobre 1939.

C'est pourquoi un droit beaucoup plus original, adapté à l'état de guerre, est créé par le décret du 10 novembre 1939 et par le décret du 1er juin 1940.

Décret du 10 novembre 1939.

Le nouveau régime du travail prend pour base le système arrêté dans le décret du 27 octobre 1939 : la stabilisation des conditions de travail d'après les Conventions collectives et les sentences arbitrales en vigueur au 1er septembre 1939, sous réserve qu'elles ne soient pas contraires aux lois et règlements existants et sous réserve, également, de l'application de l'article 13 du décret du 1er septembre 1939 (article 1er du décret).

Toutefois, le décret apporte un élément nouveau en organisant la révision éventuelle des Conventions collectives et des sentences arbitrales (article 2), soit par accord entre les organisations intéressées, soit à la demande de l'une d'elles par l'intermédiaire d'une commission supérieure, les nouvelles conditions de travail ainsi déterminées ne pouvant entrer en vigueur que si elles ont reçu l'agrément du Ministre du Travail (ses décisions étant sans appel possible).

En outre, aux termes de l'article 3, les clauses des Conventions et sentences peuvent être modifiées d'office par le Ministre du Travail lorsqu'elles lui paraissent incompatibles avec les nécessités de la production ou du rendement du travail. En particulier, le Ministre peut déterminer les barèmes de salaires applicables, pour éviter le déséquilibre économique que la pratique ou la généralisation de certains taux de salaires peuvent entraîner. Le Ministre prend sa décision après consultation de commissions techniques dont il fixe, par arrêté, la composition ainsi que la compétence territoriale et professionnelle.

Décret du 1er juin 1940.

Aux termes de l'article 1er, dans les établissements industriels, les conditions de travail résultant ou non des Conventions collectives ou des sentences arbitrales sont stabilisées à la date du 1er septembre 1939. *A cet effet, la moyenne des salaires payés dans chaque entreprise aux agents d'une même catégorie professionnelle ne peut, dans des conditions égales de durée de travail et de rendement, excéder le salaire moyen*

constaté pour cette entreprise à la date du 1er septembre 1939 ou, pour les emplois nouvellement créés dans des entreprises déjà existantes, le salaire moyen constaté au 1er septembre 1939 dans les entreprises similaires de la région.

Les salaires ainsi stabilisés ne peuvent être modifiés que par décision du Ministre du Travail, prise après avis des commissions techniques prévues à l'article 3 du décret du 10 novembre 1939. Ces commissions examinent notamment les conditions de détermination des salaires aux pièces et au rendement et de calcul du salaire moyen.

On voit ainsi le résultat essentiel de ces deux décrets dans l'industrie ; la rémunération des salariés est stabilisée à la date du 1er septembre 1939 et cela pendant la période des hostilités. Seul, le Ministre du Travail peut décider une modification des salaires après avis de commissions techniques.

Jamais l'emprise de l'Etat, dans la détermination des conditions de travail, n'a été plus grande. Pour la première fois, le salaire ne relève plus du principe de la liberté contractuelle. Bien mieux, cette tendance s'affirme encore par un arrêté du Ministre de la Production et du Travail du 10 décembre 1940 suspendant les commissions techniques. Le pouvoir de décision du Ministre ne comporte donc plus de limites.

Ces décrets resteront en vigueur jusqu'à la libération, en août 1944, sans modification. Toutefois, l'arrêté du 23 juin 1941, comme nous le verrons, délégua aux préfets régionaux l'exercice des pouvoirs dévolus au Ministre du Travail par le décret de novembre 1939 (article 3) et le décret de juin 1940 (article 1er). Cette délégation fut rapportée par l'article 1er de l'arrêté du 19 juin 1943 qui rendit au Ministre du Travail le pouvoir de fixer les salaires applicables aux différentes branches d'activité professionnelle.

Ainsi, dans l'industrie pharmaceutique, les salaires résultant de la sentence arbitrale Amiot, de mai 1939, se trouvent bloqués à partir du 1er septembre 1939.

Jusqu'en juin 1940, ces salaires demeurent stables malgré la possibilité laissée au Gouvernement, par les décrets de novembre 1939 et de juin 1940, de reviser les salaires après avis de commissions techniques et consultatives.

Après l'armistice, le Gouvernement de Vichy n'abroge pas

les décrets 1939-1940, mais la loi du 12 juillet 1940 suspend cependant l'obligation de prendre l'avis des organismes consultatifs, laissant au Ministre du Travail seul, le pouvoir réglementaire.

Cependant, bien que le coût de la vie augmente peu à peu, il faut attendre 1941 pour voir les salaires augmenter légalement.

Acte dit loi du 23 mai 1941.

En effet, ce n'est que le 1er juin 1941 que paraît au *Journal officiel* l'*acte dit loi du* 23 *mai* 1941 qui décide de relever les salaires sous forme d'une allocation supplémentaire. Cette allocation supplémentaire n'est attribuée qu'aux assurés sociaux et son montant est fixé à ;

1 fr. 15 de l'heure ou 200 francs par mois pour la région parisienne ;

1 franc de l'heure ou 175 francs par mois pour les villes de plus de 100.000 habitants ;

0 fr. 90 de l'heure ou 156 francs par mois pour les villes de plus de 20.000 habitants ;

0 fr. 75 de l'heure ou 130 francs par mois pour les villes de plus de 5.000 habitants ;

0 fr. 50 de l'heure ou 86 francs par mois pour les autres localités.

Or, comme au premier juin 1941 le plafond des Assurances sociales est fixé à 2.500 francs par mois, cette allocation n'est ainsi versée qu'à un petit nombre de salariés de l'Industrie pharmaceutique. Bien plus, elle est réduite de moitié pour les salariés de moins de dix-sept ans qui touchent donc 0 fr. 60 par heure ou 100 francs par mois et du quart pour les salariés de moins de vingt ans (soit 0 fr. 90 par heure ou 150 francs par mois), sans que le montant de l'allocation puisse toutefois dépasser 20 p. 100 du salaire.

En outre, afin de maintenir la hiérarchie nécessaire, l'acte dit loi du 23 mai précise que les salariés qui touchaient, avant le 1er juin 1941, un salaire compris entre 2.500 et 2.700 francs, verront rajuster leurs salaires à la somme minimum de 2.700 francs.

Arrêté du 14 février 1942.

Peu de temps après, soit le 23 juin 1941, paraît un arrêté déléguant aux préfets régionaux les pouvoirs dévolus au Ministre du Travail. Cet arrêté précise, en effet, que les préfets régionaux peuvent examiner la situation des salaires, soit sur l'initiative de l'employeur, soit sur celle de l'Inspecteur du Travail et prendre, en conséquence, l'arrêté de hausse nécessaire, des poursuites pénales étant prévues contre les employeurs contrevenant aux règles édictées par les préfets.

En exécution de cet arrêté du 23 juin 1941, paraît alors l'arrêté préfectoral du 14 février 1942 tendant au relèvement des salaires anormalement bas de la région parisienne et destiné à remédier à la situation de plus en plus difficile des salariés, en raison de l'augmentation du coût de la vie et de la difficulté de se procurer, au marché régulier, les denrées nécessaires. En fait, dans l'Industrie pharmaceutique, les employeurs avaient clandestinement augmenté leurs salariés sans l'autorisation gouvernementale, malgré le décret du 10 novembre 1939 bloquant les salaires, en particulier après la parution, au *Bulletin officiel* du service des prix du 6 février 1942, de l'arrêté 2099 relevant le prix des spécialités pharmaceutiques de 15 p. 100. L'arrêté du 14 février 1942 ne vient donc en quelque sorte que régulariser la situation.

Cet arrêté fixe les salaires minima des ouvriers et employés non qualifiés de vingt ans révolus travaillant dans le département de la Seine, soit pour les hommes 1.400 francs par mois ou 324 francs par semaine, ou 8 fr. 10 par heure, et, pour les femmes, 1.120 francs par mois ou 259 fr. 20 par semaine ou 6 fr. 48 de l'heure.

Un abattement sur les salaires des ouvriers est en outre prévu pour les apprentis et jeunes ouvriers de moins de vingt ans. C'est ainsi que le salaire minimum de l'ouvrier de quatorze à quinze ans est fixé à 3 fr. 24 pour les jeunes gens et à 2 f. 58 pour les jeunes filles.

L'arrêté porte enfin, en son article 5, que dans les branches d'activité où l'application des dispositions ci-dessus entraînerait l'augmentation du salaire d'ouvriers ou d'employés non

qualifiés de vingt ans révolus, les salaires des ouvriers ou employés rémunérés à un taux plus élevé doivent être rajustés afin de maintenir la hiérarchie des emplois, ce rajustement devant être tel que la différence en valeur absolue existant entre les emplois en octobre 1941 soit intégralement maintenue.

Devant les difficultés d'application de cet arrêté à l'Industrie pharmaceutique, des précisions sont demandées à l'Inspection du Travail. Finalement, à la suite des explications du Ministère, l'arrêté du 14 février 1942 est appliqué dans la pharmacie dans les conditions suivantes: on détermine tout d'abord quelle est la catégorie pour laquelle le relèvement des salaires est le plus fort. C'est ainsi que pour les petites mains aux écritures, l'augmentation est au minimum en valeur absolue de 117 francs par mois, ou 27 francs par semaine, ou 0 fr. 68 de l'heure.

En vertu de l'article 5 de l'arrêté, tous les échelons supérieurs prévus par la Convention collective sont augmentés du même taux en valeur absolue. Pour certains emplois, cependant, on établit l'augmentation prévue par l'arrêté en valeur relative (12 p. 100 maximum du salaire) afin d'obtenir des échelles de salaires correspondant mieux à la hiérarchie. Enfin, certains redressements sont effectués et quelques catégories non prévues par la Convention collective de juin 1936 ou par l'additif de mai 1937 sont créées.

Ainsi donc, à dater du 1er février 1942, les salaires résultant de la sentence Amiot et de l'acte dit loi du 23 mai 1941 sont majorés au minimum de 0 fr. 68 de l'heure ou de 27 francs par semaine, ou de 117 francs par mois. Ces salaires et appointements peuvent d'ailleurs être augmentés jusqu'à concurrence de 12 p. 100 de leur valeur.

Cependant, le relèvement des salaires n'est pas tout à fait le même en ce qui concerne les visiteurs médicaux. En effet, les salaires perçus par eux sont toujours ceux de la Convention collective de 1938, car les sentences arbitrales ne leur sont pas applicables. Des négociations sont donc engagées entre la Chambre des Fabricants et le Syndicat national des représentants visiteurs médicaux. A la suite de ces pourparlers, et d'accord avec le Syndicat des visiteurs médicaux, la

Chambre des Fabricants publie une circulaire n° 298, en date du 24 juillet 1942, apportant les modifications suivantes au calcul de leurs rémunérations, en tenant compte de la loi du 23 mai 1941 et de l'arrêté du 14 février 1942 :

1° La distinction entre visiteurs avec ou sans voiture est supprimée.

2° On distingue toujours un salaire minimum pendant la période d'essai, un salaire minimum après la période d'essai, un salaire minimum après un an de présence, ces salaires étant différents pour les visiteurs faisant Paris, la Seine et Seine-et-Oise, et pour ceux faisant la province. Ces salaires sont toujours majorés de 10 p. 100 pour les visiteurs munis du diplôme de médecin ou de pharmacien.

3° Les salaires effectifs sont augmentés de 117 francs par mois au minimum et de 12 p. 100 au maximum, sous réserve d'atteindre au moins les minima légaux.

4° L'indemnité forfaitaire mensuelle de transport passe de 250 à 350 francs pour Paris et de 500 à 700 francs pour la Seine et Seine-et-Oise.

5° Pour la province, l'indemnité mensuelle, pour frais de logement et de nourriture, de 1.650 francs, est remplacée par une indemnité journalière de 110 francs par jour entier passé hors du lieu du domicile du visiteur ou de 35 francs par repas pris hors de chez lui, lorsque les conditions de ses visites l'exigent.

6° Les frais de voyage en province sont remboursés sur justifications fournies par le visiteur médical.

Arrêté interministériel du 19 juin 1943.

Cependant, devant l'incohérence résultant de la parution des divers arrêtés des préfets régionaux, le Gouvernement se trouve dans l'obligation de leur retirer, par l'arrêté interministériel du 19 juin 1943 (*J. O.* du 20 juin 1943, p. 1740), le pouvoir qui leur avait été donné de relever les salaires pour le rendre au Ministre du Travail.

Immédiatement après, un arrêté ministériel du 21 juin 1943 relève les salaires des ouvriers des métaux de la France entière et une revision générale est alors mise en route pour toutes les professions.

L'arrêté du 21 juin 1943 propre à l'industrie des métaux comporte des dispositions nouvelles apportant un changement profond dans les méthodes de fixation de la rémunération.

L'innovation principale consiste en ce que le montant du salaire découle du classement des ouvriers en un certain nombre de « catégories » dont l'arrêté formule la définition. Ainsi, le minimum garanti à chaque salarié est fixé par catégorie.

De plus, pour chaque catégorie, est fixée une rémunération qui ne doit pas être dépassée : le salaire horaire moyen maximum, égal à 115 p. 100 du salaire minimum de la catégorie. Certains salaires individuels peuvent être réglés au-dessus de ce taux, aucune limitation n'étant imposée à cet égard, mais la moyenne des salaires de chaque catégorie doit être telle que soit respecté le taux moyen maximum fixé pour la catégorie.

Enfin, un abattement sur le salaire de l'adulte est prévu pour les jeunes ouvriers, ainsi qu'un abattement de zone si le travail est effectué en province.

Cet arrêté, concernant exclusivement les salaires des ouvriers, est d'ailleurs complété, quelques mois après, par l'arrêté du 13 mars 1944 fixant les appointements des collaborateurs et dont les dispositions sont identiques, dans ses grandes lignes, à celles de l'arrêté de juin 1943.

Projet de novembre 1943.

Un projet de relèvement des salaires de l'Industrie pharmaceutique est ainsi élaboré, sous l'égide du Ministère du Travail, en plein accord avec les syndicats patronaux et les représentants ouvriers de la C.G.T. clandestine.

Ce projet reprend dans ses grandes lignes les dispositions de l'arrêté du 21 juin 1943. C'est ainsi que le personnel ouvrier est classé en sept catégories et qu'à chaque catégorie correspond un salaire minimum au-dessous duquel aucun travailleur ne doit être payé et un salaire moyen maximum que la moyenne des salaires d'une même catégorie ne peut dépasser. Chaque qualification professionnelle est dotée d'un coefficient.

En outre, les salaires des jeunes ouvriers âgés de moins de vingt ans révolus sont fixés en pourcentage des salaires adultes (de 40 p. 100 à 90 p. 100).

Enfin, des abattements sur les salaires établis pour Paris sont prévus pour Lyon, Marseille (15 p. 100) et la province (de 20 à 40 p. 100).

En ce qui concerne le personnel employé, le texte de la métallurgie n'étant pas encore paru, le projet ne prévoit que des taux minima avec, éventuellement, un abattement d'âge ou de zone.

En résumé, ce projet apporte trois nouveautés qui seront reprises plus tard, en mars 1945 :

Un coefficient par catégorie;

Un salaire repère minimum;

Un salaire repère moyen maximum.

La Chambre des Fabricants, au mépris des instructions données par le commandement militaire en France, publie le projet le 15 novembre 1943 dans sa circulaire n° 510.

Les salaires résultant de ce projet sont ainsi pratiquement appliqués dès novembre 1943 et, ceci, malgré une circulaire ministérielle T. R. du Ministre Secrétaire d'Etat au Travail et à la Solidarité nationale, en date du 12 mai 1944 et signée : Marcel Déat. Cette circulaire rappelle qu'aucune augmentation de salaires ne doit avoir lieu sans l'autorisation du Ministre du Travail, ni avant la publication des textes en préparation. Elle précise, en outre, que, dans le cas où des instructions contraires à la réglementation des salaires seraient envoyées par les Syndicats patronaux, le Ministre du Travail se verrait obligé de prendre des sanctions non seulement contre les employeurs qui appliqueraient ces instructions, mais contre leurs auteurs.

Par circulaire n° 636, du 15 juin 1944, la Chambre des Fabricants publie, *in extenso*, la circulaire ministérielle du 12 mai 1944, sans toutefois revenir sur le projet de novembre 1943 et sans conseiller de ne pas l'appliquer.

Le projet de novembre 1943, généralement pris en considération par les employeurs, est même dépassé à partir de juin 1944 dans de nombreux cas, d'autant plus que le pouvoir du Gouvernement tend, de plus en plus, à s'amenuiser par suite du débarquement allié en Normandie et de la libération progressive du territoire français au cours du mois d'août 1944.

Cinquième période : Août 1944-Mars 1945.

Dès la libération, le Gouvernement publie l'ordonnance du 24 août 1944 qui restera en vigueur jusqu'à la fin des hostilités, maintenant implicitement la validité des décrets de novembre 1939 et juin 1940 et validant : la loi du 23 mai 1941 portant attribution d'une allocation supplémentaire aux salariés, l'arrêté du 23 juin 1941 déléguant aux préfets régionaux le pouvoir de relever les salaires anormalement bas et l'arrêté du 19 juin 1943 rapportant la délégation accordée par l'arrêté du 23 juin 1941.

En effet, la situation est sérieuse, car la libération du territoire place le Gouvernement provisoire en présence d'une situation de salaires caractérisée par les deux faits suivants :

1° La réglementation est tournée par une pratique de fixation de gré à gré des salaires, ce qui a pour effet d'entraîner une très grande disparité dans le montant de ces salaires.

2° Le pouvoir d'achat des travailleurs a baissé d'au moins 50 p. 100 depuis 1939.

Aussi, le Gouvernement de la France libérée, sans attendre qu'il puisse être procédé à l'application d'une politique rationnelle, entreprend un relèvement provisoire des salaires, en vue d'améliorer le sort des travailleurs, cette réforme s'accompagnant d'ailleurs d'une augmentation du montant des allocations familiales.

En vertu de l'ordonnance du 24 août 1944, un relèvement des salaires doit être effectué, en tenant compte du coût de la vie et des conditions de ravitaillement, dans chaque région considérée, suivant les principes ci-dessous :

1° Le commissaire aux affaires sociales fixe le montant de la majoration qui est appliquée aux taux des salaires des manœuvres non spécialisés.

2° Les salaires des travailleurs de toutes les catégories professionnelles font l'objet d'une majoration égale en valeur absolue.

3° Dans chaque établissement, le taux moyen des salaires payés à l'ensemble des travailleurs relevant d'une même caté-

gorie professionnelle ne peut être supérieur à un certain niveau. Sous réserve de l'observation de cette disposition, aucune limitation n'est apportée au taux du salaire de chaque travailleur pris individuellement.

4° Il est tenu compte de l'avis des organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs, envisagées sous l'angle des dispositions de l'ordonnance du 27 juillet 1944 relative au rétablissement de la liberté syndicale.

En province, un arrêté du 24 août donne aux commissaires régionaux de la République, délégation des pouvoirs dévolus, en matière de salaires, au commissaire aux affaires sociales, par l'ordonnance du 24 août.

Arrêté du 14 septembre 1944.

En application de cette ordonnance, le *Journal officiel* du 16 septembre publie l'arrêté du 14 septembre 1944 portant relèvement des salaires dans la région parisienne.

Dès la parution de ce texte, la Chambre des Fabricants attire l'attention du Ministre du Travail sur les répercussions possibles de l'arrêté. En effet, les majorations fixées s'ajoutant au salaire réel et non pas au salaire de base, les employeurs qui, à l'encontre des lois et des volontés de l'occupant et sous leur responsabilité, ont pratiqué des hausses substantielles et fait bénéficier leurs salariés d'avantages importants (allant parfois, pour éviter le départ en Allemagne, jusqu'à payer quarante-huit heures de travail, pour une durée effective de quarante heures) se trouvent pénalisés ; de plus, les salaires vont connaître, d'une entreprise à l'autre, des écarts considérables. La Chambre des Fabricants fait, en outre, remarquer que les spécialités pharmaceutiques n'ayant bénéficié, depuis 1939, que d'une hausse générale de 25 p. 100, la profession ne peut supporter que difficilement cette nouvelle majoration de salaires, si elle n'est pas compensée par un réajustement des prix de vente, par rapport à l'indice général des prix.

Avant d'étudier l'arrêté du 14 septembre, précisons qu'en province les Commissaires régionaux de la République prennent des arrêtés identiques, mais en incluant parfois des

minima valables pour toutes les professions. Pourtant, le désordre, au lieu d'être résorbé, se trouve accentué ; pour y remédier, la Direction du Travail envisage la formation de Commissions tripartites (patrons, ouvriers, fonctionnaires) ayant pour tâche de normaliser les salaires par profession, sur l'ensemble du territoire. Ces Commissions n'auront cependant pas le temps d'entrer réellement en fonction, étant donné qu'à partir de novembre 1944, le travail de mise en ordre des salaires est déjà en préparation.

L'arrêté du 14 septembre 1944 constitue une application des principes de base de l'ordonnance du 24 août 1944. Il est complété par une instruction ministérielle Parodi du 3 octobre 1944.

Il importe de distinguer la majoration des salaires légaux et la majoration des salaires réels.

a) *Majoration des salaires minima légaux.* — Les nouveaux taux de salaires minima légaux sont obtenus en ajoutant une majoration horaire variable suivant la zone du travail (à Paris 5 francs) aux taux des salaires minima des travailleurs de l'un ou l'autre sexe, âgés de dix-huit ans révolus, tels qu'ils résultent de la réglementation en vigueur (pour la Chambre des Fabricants, les taux collectifs sont ceux du projet signé avec les représentants ouvriers, en novembre 1943). Ces taux, ainsi majorés constituent les nouveaux taux minima légaux au-dessous desquels aucun travailleur ne doit être rémunéré.

b) *Majoration des salaires réels.* — Les majorations fixées (à Paris : 5 francs) s'ajoutent aux salaires réellement pratiqués au cours de la dernière période de paye précédant la date d'application de l'arrêté, c'est-à-dire le 1er septembre 1944. Les nouveaux salaires réels, ainsi obtenus, sont limités par un double plafond :

1° Un plafond individuel de 30 francs de l'heure ou de 6.000 francs par mois. Mais la Chambre estima qu'il ne fallait pas en tenir compte.

2° Un plafond collectif. En vertu de l'article 6 de l'ordonnance du 24 août 1944, dans chaque établissement, le taux moyen des salaires payés à l'ensemble des travailleurs relevant d'une même catégorie professionnelle ne peut être supérieur

à 20 p. 100 du taux collectif de 1942, majoré de l'augmentation nouvelle (à Paris : 5 francs).

L'arrêté prévoit, en outre, un abattement d'âge pour les jeunes travailleurs.

Le montant de la majoration est fixé :

Pour la première zone de la Région parisienne . . . . à 5 fr.
Pour la deuxième zone de la Région parisienne . . . . à 4 fr. 40
Pour la troisième zone de la Région parisienne . . . . à 4 fr.

Pour les salariés payés au mois, le taux de la majoration est obtenu en multipliant la majoration horaire par le nombre d'heures effectuées, soit à Paris : 865 francs pour quarante heures par semaine.

Les salaires résultant de l'arrêté du 14 septembre 1944 et des arrêtés des Commissaires régionaux de la République resteront en vigueur jusqu'au 15 mars 1945, date de départ de la nouvelle remise en ordre. La nécessité de celle-ci se fait, en effet, de plus en plus sentir, car :

1° Les commissaires régionaux, au moment de prendre leurs arrêtés de relèvement des salaires, n'ayant pas été suffisamment documentés sur les projets des commissaires régionaux des régions voisines, il s'ensuit des écarts importants entre les salaires, suivant les régions.

2° Les augmentations illégales de salaires, accordées en violation du principe de stabilité des salaires imposé par l'ennemi, ne viennent pas en déduction de l'augmentation prévue par les arrêtés et placent les employeurs ayant accompli ce geste de justice, dans une situation défavorable par rapport à celle de leurs concurrents moins scrupuleux qui bénéficient ainsi des mesures de privations imposées à la main-d'œuvre.

3° Le principe de la hiérarchie des salaires, qui doit exister entre le personnel ouvrier et les cadres, est mis constamment en échec puisque tous les arrêtés parus depuis septembre 1939 ne s'occupent de majorer que les bas salaires.

Pour remédier à tous ces inconvénients, il est urgent de rétablir l'équilibre, à la fois entre les salaires de chaque entreprise et entre les salaires des diverses régions. Le Gouvernement l'a bien compris. M. Parodi, au cours des débats de l'Assemblée consultative provisoire du 8 février 1945, recon-

naît l'urgence du problème. Il rappelle cependant qu'il convient d'être très prudent et qu'une politique des salaires, qui conduirait, par une hausse massive, à faire éclater les prix, jusqu'ici étroitement calculés, mettrait en danger la monnaie de la France. M. Parodi annonce aussi qu'une Commission vient de se mettre au travail et que, bientôt, doivent sortir les textes destinés à mettre fin à cette situation cahotique.

Sixième période : Mars 1945-Décembre 1947.

La loi de cessation des hostilités n'ayant pas encore été promulguée, en mars 1945, les décrets de 1939-1940 sont toujours en vigueur et restent la clef de voûte du système des salaires, puisque leurs dispositions sont applicables, jusqu'à la fin de la période des hostilités. Il en est ainsi jusqu'en mai 1946, car le *Journal officiel* du 12 mai 1946 publie la loi du 10 mai 1946 portant fixation de la date légale de cessation des hostilités au 1er juin 1946.

Cette loi prolonge pourtant de six mois, c'est-à-dire jusqu'au 1er décembre 1946 :

Le décret du 10 novembre 1939.

Le décret du 1er juin 1940.

Le décret du 1er septembre 1939.

Le décret du 27 octobre 1939.

prorogés à nouveau jusqu'au 31 décembre 1946, par l'article unique de la loi du 26 octobre 1946.

Enfin, en décembre 1946, intervient un texte capital : la loi du 23 décembre 1946 fixant le nouveau statut des Conventions collectives.

Il résulte, des dispositions compliquées et désordonnées des articles 6, 7, 10, 11 et 12 de cette loi que la liberté de fixer de gré à gré les salaires sera rendue progressivement aux employeurs et aux salariés, cette opération se faisant en trois stades :

1° Jusqu'à une date qui sera fixée par décret pris en Conseil des Ministres (décret qui n'a pas encore été pris), les salaires et les indemnités accessoires des salaires seront réglés non

point par les Conventions collectives, mais, suivant la législation de guerre maintenue en vigueur, par arrêtés ministériels (articles 10 et 11).

2° A partir de cette date, les syndicats recouvreront une liberté partielle. Le Gouvernement se bornera à fixer, par décret pris après avis de la Commission supérieure des Conventions collectives, les bases essentielles du régime des salaires : salaire minimum applicable à l'ouvrier ou à l'employé, de capacité physique normale et le moins rétribué ; conditions d'établissement de la hiérarchie professionnelle ; conditions de détermination des salaires maxima moyens (articles 6 et 7).

Les Conventions collectives ne pourront déroger à ce décret, mais il résulte implicitement du texte qu'elles pourront procéder à des aménagements de détail ; en particulier, elles pourront déterminer les échelons de la hiérarchie et, par suite, les coefficients applicables aux salaires minima ; autrement dit, les Conventions collectives feront application de la règle générale, fixée par décret et, dans ces limites, fixeront elles-mêmes les salaires. Leurs dispositions se substitueront alors à celles des arrêtés ministériels (article 12). A l'heure actuelle, cette période n'est pas ouverte.

3° A compter d'une date qui sera fixée par une loi, la liberté sera rendue aux organisations syndicales de fixer, par Conventions collectives, les salaires, sous réserve d'observer les conditions fixées par les lois et règlements en vigueur (article 7 *in fine* et article 31 O 2°).

En résumé, malgré la loi du 10 mai 1946 fixant au 1er juin 1946 la date légale de cessation des hostilités, la législation de guerre instituée par les décrets de novembre 1939 et juin 1940 reste donc en vigueur, jusqu'à une date qui sera prise par décret en Conseil des Ministres, la seule modification importante étant l'obligation, pour le Gouvernement, de prendre l'avis d'une commission : la Commission supérieure des Conventions collectives. Il faut, d'ailleurs, être bien persuadé que ce régime sera maintenu jusqu'à ce que la situation sociale soit clarifiée. L'Etat reste donc tout-puissant en matière de salaires.

A la fin de l'année 1944 s'entament des pourparlers ayant pour but une remise en ordre des salaires. Pour les mener à

bien, le Gouvernement convoque, au Ministère du Travail, les représentants des Organisations syndicales patronales et ouvrières.

Mais, alors qu'en 1936, on part de la Convention collective et que l'on fait, de celle-ci, grâce à la procédure de l'extension par voie d'arrêté ministériel, la base de la réglementation, en 1945 on part d'une base réglementaire pure, puisque les décrets des 10 novembre 1939 et 1er juin 1940 confient au Ministre du Travail le pouvoir de fixer les salaires, mais on s'emploie à donner à cette réglementation une base quasi-conventionnelle, en recherchant l'accord des organisations patronales et ouvrières. Par une procédure différente, on aboutit ainsi au même résultat.

Une Commission nationale interprofessionnelle des salaires est créée et présidée par le Ministre du Travail (aucun texte n'est d'ailleurs intervenu pour instituer légalement cette Commission).

Le Ministre du Travail consulte la Commission nationale avant d'arrêter les directives à donner aux différentes Commissions professionnelles et constituant le cadre rigide de leurs travaux. Mais la décision reste toujours en dernier ressort au Ministre seul.

Le Gouvernement perd ainsi son rôle d'arbitre, conséquence de la politique d'économie dirigée. En effet, c'est le Gouvernement qui réglemente les prix en fonction des salaires qu'il fixe lui-même. Les employeurs n'étant intéressés au relèvement des salaires que dans la mesure où ils peuvent le répercuter dans leurs prix, le Gouvernement — et spécialement le département de l'Economie nationale — se trouve directement intéressé par ces relèvements et c'est à lui dorénavant, ainsi qu'au Ministre du Travail, que les Organisations ouvrières présenteront leurs revendications, l'accord définitif étant sanctionné par un texte réglementaire, pris par le Ministère du Travail.

Au début du mois de mars 1945, la Commission nationale des salaires se réunit pour la première fois. Elle comprend des représentants des Syndicats de salariés (C. G. T. et C. F. T. C.), des membres de la Délégation patronale générale et des repré-

sentants des deux ministères intéressés: l'Economie Nationale et la Production Industrielle.

Pour compléter les travaux de cette Commission, le Ministre du Travail réunit des commissions professionnelles chargées d'examiner, pour chaque profession, les problèmes qui leur sont propres. Mais il reste, bien entendu, que la Commission nationale et les Commissions professionnelles ne peuvent que se borner à présenter des propositions. Le Ministre du Travail et le Gouvernement provisoire entendent rester seuls maîtres de la politique des salaires et se réservent le droit de prendre, seuls, en dernier ressort, les arrêtés et décisions nécessaires.

Le Ministre du Travail fixe ainsi un cadre de travail extrêmement rigide à la Commission nationale et aux Commissions professionnelles dont elles ne peuvent s'écarter, d'où les dispositions identiques de tous les arrêtés de salaires, quelle que soit la profession intéressée.

Remise en ordre des salaires dans l'industrie pharmaceutique.

A partir de mars 1945, paraissent successivement les arrêtés intéressant les différents emplois :

A. Ouvriers. — La Commission « Pharmacie » tient sa première séance le 23 mars 1945. Le 26 avril 1945, elle soumet les résultats de ses travaux au Ministre du Travail, en lui laissant le soin d'arbitrer certains points litigieux, concernant spécialement le maintien de la hiérarchie. Il faut néanmoins attendre le 10 juin 1945 pour voir publier, au *Journal officiel*, un arrêté du 8 juin fixant les salaires des ouvriers dans les industries pharmaceutiques. Ce texte contient toutes les dispositions de rigueur dans les premiers arrêtés de mise en ordre, à savoir :

a) Le partage du personnel ouvrier en six catégories, chaque catégorie comportant un salaire minimum et un salaire moyen maximum.

b) Un abattement, par rapport aux salaires des adultes, pour les salaires des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans.

c) Une rétroactivité des salaires, depuis le 15 mars 1945.

Cependant, cet arrêté comporte une particularité, contrairement à ce qui est admis pour les industries chimiques et la métallurgie : il n'y a point d'abattement pour les salaires féminins.

Tel quel, cet arrêté n'est pas applicable, puisqu'on ne sait pas à quels emplois correspondent les catégories professionnelles. Il faut donc procéder à un travail de classement prévu par l'article 3 de l'arrêté. Ce travail, commencé le 7 juin par la Commission professionnelle, dure une semaine. La décision du Ministre du Travail, sanctionnant les travaux de cette commission et signée le 29 juin 1945, paraît au *Journal officiel*, le 3 juillet 1945.

C'est ce texte qui est toujours applicable, dans ses grandes lignes, à l'heure actuelle.

B. Employés. — Les arrêtés fixant les salaires des employés interprofessionnels paraissent avant ceux des ouvriers. Trois arrêtés successifs sont publiés.

Le premier texte paru est l'arrêté du 16 mai 1945 qui s'applique du 15 mars 1945 ou 30 avril 1945. Il fixe un salaire minimum et un salaire maximum individuel.

Le deuxième arrêté paraît le 28 mai ; il s'applique du 1er mai au 31 mai. Il relève légèrement certains coefficients et modifie ou supprime certaines définitions.

Le troisième arrêté paraît le 12 juin 1945; il est applicable à partir du 1er juin 1945. Les modifications apportées sont minimes ; en fait, elles ne créent qu'un échelon supplémentaire, dans la première catégorie des employés. Comme pour les arrêtés précédents, une décision ministérielle classant les emplois est jointe à l'arrêté.

Mais, les définitions d'emplois figurant à la décision du 12 juin 1945 ne mentionnant pas tous les emplois existant dans la profession, la Commission professionnelle demande au Ministre du Travail de bien vouloir la compléter en y incluant certains emplois ayant toujours figuré dans la Convention collective.

L'arrêté du 11 juillet 1945 donne satisfaction aux employeurs et la décision, parue à la suite de cet arrêté, contient

des définitions d'emplois de bureau, propres à l'industrie pharmaceutique.

C. Cadres et agents de maîtrise. — Afin de permettre d'attendre les textes définitifs, le Ministre du Travail publie un arrêté, en date du 4 juin 1945 (*J. O.*, 5 juin, p. 3246), portant ajustement provisoire des appointements des ingénieurs, agents de maîtrise et cadres de toutes les professions. Ce texte prenant effet du 15 mars 1945 relève provisoirement les salaires de ces catégories de personnel, à raison de 166 p. 100 de la valeur réelle qu'ils avaient, au mois de juillet 1944 (article 1er), sans pouvoir, toutefois, être inférieurs à leur valeur de 1936, multipliée par 3,33, ni dépasser cette même valeur de 1936, multipliée par le coefficient 3,82 (article 2).

Cependant, comme la mise en ordre définitive des salaires des cadres paraît devoir être longue, la Chamre des Fabricants prend contact avec le Syndicat des Cadres des Professions Pharmaceutiques et Annexes affilié à la Confédération générale des Cadres, qui avait signé la Convention Collective du 28 octobre 1937, en vertu de l'article 23 de ladite Convention : « la fixation d'appointements minima fera l'objet d'additifs à la présente Convention ».

Le 17 juin 1945, un accord est signé entre la Chambre Syndicale et le Syndicat des Cadres. Cet accord fixe les appointements minima des cadres des industries pharmaceutiques. Conformément à la législation en vigueur, il est soumis à l'approbation du Ministre du Travail. Le 16 août 1945, le Ministre du Travail fait savoir à la Chambre des Fabricants qu'il lui est impossible d'approuver cet accord et qu'en conséquence, il faut le considérer comme nul et non avenu.

Peu de temps après, et à la suite de cette prise de position ministérielle, le Syndicat des cadres se scindait en deux, l'une des deux parties passant en bloc à la C. G. T.

Il faut attendre le 11 janvier 1946 pour que le *Journal officiel* publie un arrêté du 8 janvier, fixant les salaires des agents de maîtrise et un deuxième arrêté fixant les salaires des cadres, à la suite des travaux d'une Commission professionnelle groupant les représentants patronaux et les représentants de la C. G. T., cadres et agents de maîtrise.

Comme les textes précédents, ces deux textes sont rétroactifs au 15 mars 1945.

L'arrêté des techniciens et agents de maîtrise fixe un salaire minimum et un salaire maximum individuel, celui des cadres ne fixe qu'un salaire minimum, sans limitation individuelle ou collective.

Cependant, ces textes s'écartent notablement de la forme habituelle des arrêtés de salaires. En effet, devant la difficulté de situer la position exacte des agents de maîtrise et surtout des cadres, dans chaque entreprise, la division en catégories y est abandonnée, le législateur préférant ne fixer que des positions types devant servir de repères, pour l'établissement de la classification.

D. Visiteurs médicaux. — Les pourparlers entre les trois Syndicats de visiteurs médicaux (C. G. T., C. F. T. C.,, Syndicat national) et la Chambre des Fabricants commencent en mai 1945. Après presque un an de discussions, un projet d'additif à la Convention collective de 1938 est sur le point d'être signé, le 14 janvier 1946 et d'être présenté à l'homologation du Ministre. Or, à cette séance du 14 janvier 1946, un délégué de la C. G. T. qui, jusqu'alors n'avait pas participé aux pourparlers, les fait échouer, sous prétexte que les visiteurs médicaux sont des représentants de commerce. Devant cette prise de position absolument contraire, à la fois à la Convention collective de 1938, à la doctrine et à la thèse soutenue par la Cour de cassation, la Chambre des Fabricants ne peut qu'ajourner les discussions en cours et s'en remettre à la décision du Ministre du Travail.

Le 1er avril 1946, paraît l'arrêté de remise en ordre. Il fait nettement la distinction entre le visiteur médical et le voyageur de commerce, mais adopte des taux de salaires inférieurs à ceux du projet.

Malheureusement, ce texte se révèle d'une application difficile. C'est pourquoi des négociations sont engagées avec les syndicats de visiteurs médicaux. Elles aboutissent à un accord signé le 24 juillet 1946 et repris par circulaire ministérielle le 3 août 1946, circulaire qui constitue, à l'heure actuelle, la

base du système de fixation des salaires des visiteurs médicaux.

E. Autres salariés (Personnel des cantines, Médecins du travail, etc.). — Les arrêtés de salaires concernant les autres travailleurs, dont il n'a pas encore été question, parce qu'ils représentent une infime partie des salariés des laboratoires, paraissent à partir de mars 1945, si bien qu'on peut estimer, en avril 1946, que la remise en ordre générale des salaires est terminée.

Décision du 31 mai 1946.

Cependant, depuis mars 1945, le coût de la vie ne cesse d'augmenter comme le prouvent les indices publiés dans notre annexe n° 7. La pression des syndicats de salariés devient bientôt très forte, surtout en faveur des employés de bureau. Devant les grèves de plus en plus fréquentes, le Gouvernement convoque la Commission nationale interprofessionnelle le 29 mai 1946. Un accord de principe est réalisé au cours de cette séance sur quelques points et non sur l'ensemble.

Le Gouvernement passe outre à l'accord complet de la Commission et le *Journal officiel* du 1er juin 1946 publie une décision du 31 mai 1946 relevant, à partir du 1er juin 1946, les appointements des employés, techniciens et agents de maîtrise à rémunération mensuelle. Cette décision vient compliquer en réalité la législation en vigueur.

En effet, alors que les arrêtés de remise en ordre ne distinguent pour ces catégories de travailleurs que deux salaires : un salaire minimum et un salaire maximum individuel, cette décision crée un troisième salaire : le salaire moyen minimum obtenu en ajoutant un certain nombre de points, variable suivant l'échelle hiérarchique, au coefficient de base de la catégorie. La moyenne des salaires effectivement payés à une catégorie professionnelle doit atteindre, au moins, ce salaire moyen minimum. Il n'y a donc pas, à proprement parler, hausse des salaires, mais plutôt aménagement des appointements à l'intérieur des catégories existantes.

Décisions du 12 juin 1946.

La décision du 31 mai 1946 est d'ailleurs rapidement abrogée par une décision en date du 12 juin 1946 qui ne fait qu'en reprendre, bien qu'en les modifiant légèrement, les principales dispositions. En même temps, une autre décision du 12 juin 1946 relève les coefficients de base de plusieurs catégories, notamment des dactylos et sténo-dactylos.

Relèvement des salaires de juillet 1946.

Mais, entre temps, le 5 juin 1946, la C. G. T. réclame une augmentation générale des salaires de l'ordre de 25 p. 100. Le Ministre du Travail immédiatement saisi de la question convoque la Commission nationale des salaires pour le 13 juin. Au cours de ces réunions et de celles qui suivirent, le Conseil National du Patronat Français (créé le 21 décembre 1945) repousse les demandes ouvrières comme contraires à l'intérêt national et propose alors une réduction de l'impôt cédulaire sur les traitements et salaires et une suspension de trois mois des cotisations ouvrières de la Sécurité sociale. Aucun accord ne peut être conclu et chacune des parties demande au Gouvernement de prendre ses responsabilités.

C'est dans ces conditions que paraît l'arrêté du 29 juillet 1946 portant relèvement général des salaires de 25 p. 100 à dater du 1er juillet 1946 et abrogeant, dans son article 9, toutes les décisions et tous les accords ayant eu pour objet un aménagement des marges comprises entre les salaires minima et maxima légaux. Se trouvent ainsi abrogées la décision du 12 juin 1946 portant création d'un salaire moyen minimum pour les employés, agents de maîtrise et techniciens et qui avait elle-même abrogé la décision du 31 mai 1946, ainsi que tous les accords particuliers par lesquels certains fabricants s'étaient engagés à verser le salaire moyen maximum à leurs ouvriers.

Cependant, à la suite de l'arrêté du 29 juillet 1946 paraissent deux nouveaux arrêtés : un arrêté du 13 septembre 1946 concernant les salaires des employés, techniciens

et agents de maîtrise et rétablissant la notion d'un moyen minimum et un arrêté du 14 septembre 1946 concernant les collaborateurs techniques et les cadres.

Les principales caractéristiques de ces trois arrêtés : 29 juillet, 13 septembre et 14 septembre 1946, sont les suivantes :

a) Ils fixent pour tous les salariés un salaire minimum d'embauche, un salaire valable pour les deuxième et troisième mois suivant l'entrée dans l'entreprise et un salaire valable à partir du quatrième mois.

b) Ils fixent, en outre :

Pour les ouvriers : un salaire moyen maximum et un salaire maximum individuel, calculés en appliquant un certain pourcentage au salaire minimum de base ;

Pour les employés de bureau, techniciens et agents de maîtrise : un salaire moyen minimum et un salaire maximum individuel calculé, comme pour les ouvriers, au moyen d'un pourcentage sur le salaire minimum de base.

Pour les cadres : un salaire minimum sans aucune limitation individuelle ou collective.

Le système souple de mars 1945 se transforme ainsi, à partir du 1er juillet 1946, en un cadre rigide dont les employeurs ont beaucoup de difficultés à s'écarter et qui restreint ainsi, gravement, leur possibilité d'appréciation de la valeur professionnelle de chaque travailleur.

Mais, comme depuis octobre 1946 le coût de la vie continue à augmenter et l'agitation sociale à grandir, certaines modifications sont apportées à cette législation dans deux sens différents :

1° Soit en vue d'améliorer la situation des salariés dont la position hiérarchique est la plus basse : ce sont les deux arrêtés successifs dits du *minimum vital :* arrêtés des 31 mars et 31 mai 1947.

2° Soit en vue d'une augmentation générale des salaires : ce sont les arrêtés du 20 juin 1947 sur la prime à la production et du 21 août 1947 relevant les salaires de 11 p. 100 à partir du 1er juillet 1947.

Arrêté du 31 mars 1947 : Premier minimum vital.

Devant l'augmentation du coût de la vie, devant la pression des Syndicats ouvriers et afin d'éviter une hausse générale des salaires préjudiciable à l'économie du pays, le Gouvernement demande à l'Assemblée nationale de voter une loi allouant à certains salariés du commerce et de l'industrie une indemnité mensuelle temporaire et exceptionnelle. Cette loi est votée le 31 mars 1947 et, en application de son article 1er, le Ministre du Travail prend l'arrêté du 31 mars 1947 qui en détermine les modalités d'application.

Les salariés de l'industrie et du commerce ayant accompli, s'ils sont rémunérés au mois, un travail effectif d'une durée au moins égale à cent cinquante et une heures par mois, et s'ils sont rémunérés à la semaine, à la journée ou à l'heure, d'une durée au moins égale à soixante-dix heures par quatorzaine, et dont le salaire effectif *brut* est inférieur à une rémunération minimum fixée suivant la durée du travail effectif, dans un tableau annexé à l'arrêté, perçoivent, à compter du 1er février 1947, une indemnité temporaire et exceptionnelle égale à la différence entre le chiffre fixé audit tableau et leur salaire effectif brut.

Parmi les chiffres du tableau qui peuvent d'ailleurs subir, le cas échéant, les abattements prévus par la réglementation relative aux zones territoriales et les réductions afférentes à l'âge, citons, à titre documentaire :

Pour 40 heures par semaine, 5 833 fr. par mois ou 2.693 fr. par quatorzaine.
Pour 46 heures par semaine, 6.708 fr. par mois ou 3.096 fr. par quatorzaine.
Pour 48 heures par semaine, 7.000 fr. par mois ou 3.231 fr. par quatorzaine.

Pour déterminer le salaire brut à prendre en considération, afin de le comparer au chiffre de la rémunération, il ne faut pas tenir compte des majorations pour heures supplémentaires et pour travail de nuit, des dimanches et jours fériés, ainsi que des primes de danger et d'insalubrité et des indemnités de représentation, de frais (primes de bicyclette, de déplacement...).

Par contre, toutes les autres sommes que reçoivent les salariés (primes de rendement ou d'ancienneté notamment) doivent être prises en considération.

L'indemnité temporaire ainsi déterminée ne subit de retenue ni au titre des contributions prescrites par la législation de la Sécurité sociale (part patronale et part ouvrière) ni au titre de l'impôt cédulaire sur les traitements et salaires.

Parallèlement à cet effort en faveur des « économiquement faibles », le Gouvernement décide un relèvement de 10 p. 100 des allocations familiales et de l'allocation de salaire unique.

Arrêté du 31 mai 1947 : Deuxième minimum vital.

L'arrêté du 31 mars ne satisfait pourtant pas les organisations ouvrières. En effet, il ne prend en considération que la rémunération brute du salarié et non ce qu'il touche réellement. Il n'atteint pas ainsi le but cherché qui est, dans l'esprit des Syndicats ouvriers, de garantir une rémunération nette minimum.

De plus, il y a désaccord sur les chiffres donnés par le tableau, la C. G. T., fixant le minimum vital à 7.000 francs pour deux cents heures de travail par mois, alors que le Gouvernement le fixe à cette même somme, pour deux cent huit heures par mois.

Des pourparlers ont donc lieu durant tout le mois de mai entre la C. G. T. et le Gouvernement Ramadier. Leur résultat devait être la parution au *Journal officiel* d'un nouvel arrêté en date du 31 mai 1947, abrogeant sur certains points l'arrêté du 31 mars 1947.

En fait, trois modifications essentielles y sont apportées :

1° A compter du 1er juin 1947, le salaire à prendre en considération est, désormais, non plus le salaire brut mais le salaire *net*, c'est-à-dire le salaire après déduction des retenues afférentes à la Sécurité sociale et des retenues afférentes à l'impôt cédulaire sur les traitements et salaires.

Le salaire net est calculé à partir d'un salaire brut, obtenu comme dans l'arrêté du 31 mars, après soustraction des majorations relatives aux heures supplémentaires, aux tra-

vaux de nuit ou du dimanche, ainsi que de toutes les primes représentatives de frais. Par contre, entrent en ligne de compte les primes d'ancienneté, de rendement (contrairement aux revendications de la C. G. T. qui voulait les exclure).

2° Pour pouvoir prétendre au bénéfice de l'indemnité, les salariés doivent avoir accompli, s'ils sont rémunérés au mois, une durée de travail effectif au moins égale, par mois, non plus à cent cinquante et une heures, mais à cent huit heures ; s'ils sont rémunérés à la semaine, à la journée ou à l'heure, une durée de travail effectif au moins égale, non plus à soixante-dix heures par quatorzaine, mais à cinquante heures. Il y a ainsi élargissement du champ de l'arrêté.

3° Les chiffres figurant au tableau annexé à l'arrêté du 31 mai 1947 sont différents de ceux retenus dans le tableau annexé à l'arrêté du 31 mars 1947. Le chiffre mensuel de 7.000 francs par mois correspond désormais, non plus à une durée de travail hebdomadaire effectif de quarante-huit heures, mais à une durée hebdomadaire de travail effectif de quarante-six heures. Ce qui donne :

Pour 40 heures par semaine, 6 087 fr. par mois ou 2.810 fr. par quatorzaine.
Pour 46 heures par semaine, 7.000 fr. par mois ou 3 231 fr. par quatorzaine.
Pour 48 heures par semaine, 7.304 fr. par mois ou 3 371 fr. par quatorzaine.

Ce nouvel arrêté ne fut pour ainsi dire pas appliqué. En effet, les dispositions prises en application de l'arrêté sur les primes à la production eurent pour effet de porter, à partir du 1er juillet 1947, presque tous les salaires au-dessus de la rémunération minima fixée par l'arrêté du 31 mai 1947.

Primes a la production.

A. — *Evolution de ce problème dans l'industrie française.*

Parallèlement à cette pression destinée à obtenir des améliorations aux salaires des « économiquement faibles », la C. G. T. poursuit son action en vue d'une augmentation générale des salaires. Le Comité Confédéral National de la C. G. T. organise, le 25 mars 1947, une grande démonstration nationale

ayant pour but d'exiger l'application réelle de la baisse des prix ordonnée par le Gouvernement Léon Blum, en janvier, et surtout de réclamer l'attribution de *primes à la production* et au rendement, conformément aux directives du C. C. N. qui vient de se réunir :

« Le Comité Confédéral National rappelle que le développement de la production et l'amélioration du rendement sont les conditions essentielles du redressement du pays.

« La classe ouvrière ne saurait cependant poursuivre son effort de production pour le seul profit des industriels et des spéculateurs.

« C'est pourquoi le C. C. N. approuve et encourage toutes les revendications des syndicats visant à obtenir, dès maintenant, l'amélioration des salaires *par l'attribution de primes à la production et au rendement.*

« Ces primes à la production et au rendement, déterminées selon les industries et les entreprises, devront avoir pour effet:

« 1° De restituer aux travailleurs de chaque entreprise le pourcentage du revenu de cette entreprise qui constituait leur rémunération globale durant le 1er semestre 1946.

« 2° D'assurer le minimum vital à tous les travailleurs et de tendre à rétablir la hiérarchie des salaires.

« 3° D'encourager, en le rémunérant, l'effort individuel ou collectif de productivité et de rendement.

« Le C. C. N. prend acte des déclarations du Président du Conseil, aux termes desquelles le problème des salaires devra être reconsidéré dans son ensemble, au mois de mai 1947, en vue de faire l'objet de décisions applicables le 1er juillet. »

Cette résolution du C. C. N. est ainsi le point de départ d'une nouvelle forme de revendications des syndicats ouvriers basée sur l'augmentation de la production globale de l'entreprise. Elle est cependant rapidement détournée de son but, pour les deux raisons suivantes :

1° Remarquons, tout d'abord, qu'il existe une différence fondamentale entre la prime de rendement et la prime à la production.

La prime de rendement, individuelle ou collective, correspond essentiellement à une mesure de l'effort du travailleur

ou de l'atelier et s'apprécie par rapport à une production de base, définie généralement par un chronométrage.

La prime à la production n'implique aucun rapport direct entre l'effort du personnel et sa rémunération, mais lie, au contraire, cette dernière à la production de l'ensemble de l'entreprise.

Or, si on compare les indices de production publiés par l'Institut national de la Statistique et des Etudes économiques, sur la base 100 en 1938 :

Juin 1946	85
Octobre 1946	93
Avril 1947	88

on constate, en prenant comme termes de comparaison la référence la plus favorable, juin 1946, que la production, dans l'ensemble, n'a augmenté que de 85 à 88, soit d'environ 3 1/2 p. 100. Un calcul, fait par les experts du Conseil du Patronat Français, tenant compte de la part des frais fixes et des salaires, montre que, dans ces conditions, le montant de la prime n'est que de l'ordre de 0 fr. 50 de l'heure et ne constitue donc qu'un avantage tout à fait dérisoire.

2° S'il est exact que l'augmentation de la production soit en liaison étroite avec les services directement productifs, elle ne dépend, par contre, que dans une mesure très vague, des autres services de l'entreprise, comme les services généraux ou d'entretien, une entreprise pouvant fort bien augmenter sa production en diminuant ses services généraux.

Or, il ne faut pas oublier que, par suite de l'occupation et malgré la réduction d'activité due à l'après-guerre, de nombreuses entreprises ont, cependant, maintenu des services généraux importants. Il en résulte que le retour à la production d'avant-guerre — si retour il y a — ne correspond pas toujours forcément à une augmentation de rendement, mais, au contraire, au rétablissement des conditions d'avant-guerre.

La prime à la production devient donc une forme déguisée pour demander une hausse des salaires. La C. G. T. ne dit pas: « Nous voulons une hausse générale des salaires de 10 francs de l'heure, mais nous voulons une prime à la production de

10 francs de l'heure ». Sous des vocables différents, le but recherché est cependant le même.

Les revendications d'une prime à la production, de 10 francs de l'heure, se généralisent rapidement, appuyées de plus en plus par des grèves ou des réductions systématiques d'activité.

Parti des usines Renault, le mouvement gagne rapidement toute la métallurgie de la région parisienne, puis l'électricité, le gaz, les chemins de fer, les mines et enfin l'industrie privée.

Le Ministre du Travail met fin à la grève Renault en accordant une prime provisionnelle à la production de 3 francs de l'heure, au lieu des 10 francs réclamés par les grévistes et convoque une Commission paritaire pour la métallurgie parisienne. La délégation patronale déclare, à la réunion de cette Commission, le 23 mai 1947, qu'elle ne peut accepter l'octroi d'une prime à la production, cette revendication ne correspondant pas à une réalité économique et ne constituant, en fait, qu'une hausse déguisée des salaires en contradiction avec la politique de baisse des prix amorcée au mois de janvier. Devant ce refus, le Ministre du Travail annonce alors que le Gouvernement a décidé de régler le problème par voie d'arrêté.

Arrêté du 31 mai 1947.

C'est dans ces conditions que paraît, au *Journal officiel* du 1er juin, l'arrêté du 31 mai 1947 instituant une Commission technique de fonctionnaires chargée, d'une part, d'étudier, par profession, les modalités d'attribution de primes collectives à la production et, d'autre part, de fixer, avant le 15 juin 1947, des acomptes provisionnels sur ces primes avec effet rétroactif au 1er juin 1947.

Cette Commission technique de fonctionnaires se met aussitôt au travail et convoque successivement les organisations patronales et ouvrières de chaque profession. Mais, après l'audition des parties en cause, elle ne peut rendre qu'un procès-verbal de carence, avouant ainsi, implicitement, que la situation de la production française ne justifie pas un acompte suffisamment substantiel pour être obligatoirement applicable.

Arrêté du 20 juin 1947.

En présence de cette situation, le Gouvernement qui, le 31 mai, s'était emparé de la question, se voit obligé de renvoyer le soin de déterminer le montant de la prime à des discussions entre patrons et ouvriers. Cette décision, annoncée à la radio, le 15 juin 1947, par M. Daniel Mayer, fait l'objet de l'arrêté du 20 juin 1947 paru au *Journal officiel* du 21 :

« Article premier. — Des primes à la production, établies « en fonction de l'accroissement de la production ou de l'aug- « mentation moyenne de la productivité, pourront être insti- « tuées *par voie d'accord entre les employeurs et les salariés* « d'une catégorie d'entreprises ou d'une entreprise de l'In- « dustrie et du Commerce.

« Ces primes devront être réparties entre le personnel de « toutes les catégories, suivant des modalités qui seront fixées « par accord entre les employeurs et les salariés.

« Art. 2. — Pendant la période d'études nécessaire à la « détermination du mode de calcul et du montant de la prime « prévue à l'article 1er, une prime provisionnelle pourra être « accordée, dont le taux horaire ne pourra dépasser 7 francs, « pour les branches d'activité les plus favorisées de la pre- « mière zone de la région parisienne et des localités compor- « tant, par rapport à cette zône, un abattement inférieur ou « égal à 5 p. 100.

« Dans tous les autres cas, la prime provisionnelle ne pourra « dépasser 5 fr. 50.

« Les primes provisionnelles auront effet à partir du 1er juin « 1947 ».

Des discussions paritaires s'engagent alors sur le plan local, puis régional. Le désaccord étant à peu près partout la règle générale, les discussions sont portées, dans presque tous les cas, sur le plan national. Ces pourparlers ne portent que sur le problème de la prime à la production, car, comme l'écrit le Président du Conseil National du Patronat Français, le 25 juin 1947 : « la fixation des salaires est de la compétence exclusive « du Ministre du Travail; les pourparlers entre les délégations

« ouvrières et patronales ne peuvent porter que sur la fixation « des primes à la production, dans les limites indiquées par « l'arrêté du 20 juin ».

En définitive, les négociations échouent, sauf dans quelques professions, et notamment la pharmacie (Nous verrons *infra*, page 147, comment fut réglé le problème de la prime à la production, dans l'industrie pharmaceutique). Mais, un fait nouveau et capital intervient alors.

En présence des nombreux conflits sociaux et devant le désordre créé par le fait que certains employeurs ont accordé des avances, plus ou moins importantes, sur la prime à la production, la C. G. T. et le C. N. P. F. décident, dans la première quinzaine de juillet, de procéder à des conversations directes.

Déclaration C. G. T.-Patronat du 16 juillet 1947.

Les deux grandes centrales syndicales publient, le 16 juillet 1947, une déclaration commune, dont nous extrayons les passages les plus importants :

« La C. G. T. et le C. N. P. F. reconnaissent que le moyen « décisif, pour améliorer la situation générale des Français, « demeure le développement de la production et de la pro- « ductivité dans toutes les branches de l'économie du pays.

« Ce but peut être atteint par des rapports normaux entre « les grandes organisations ouvrières et patronales, par une « juste répartition du revenu national qui assure aux tra- « vailleurs des conditions de vie décente et aux industriels « un bénéfice normal, et par l'amélioration de la situation des « salariés, au fur et à mesure qu'augmenteront la production « et la productivité du travail.

« A cette fin, la C. G. T. et le C. N. P. F. décident, d'un « commun accord :

« 1° D'assurer aux travailleurs un minimum de salaire leur « permettant de vivre décemment et de déterminer, compte « tenu de cette nécessité, une nouvelle réglementation provi- « soire des salaires.

« 2° D'examiner le problème général des prix.

« 3° Dans le cadre des lois existantes, la C. G. T. ne conteste

« pas l'autorité du chef d'entreprise, de même le C. N. P. F.
« ne conteste pas l'exercice des libertés syndicales.

« Dans ce même cadre, la C. G. T et le C. N. P. F. recher-
« cheront, en commun, les méthodes de travail permettant
« d'augmenter la production et le rendement, sans mettre en
« péril la santé des travailleurs.

« Les travailleurs bénéficieront, directement, de primes,
« chaque fois que, par leurs efforts, ils auront porté la pro-
« duction et le rendement à un niveau plus élevé.

« La C. G. T. et le C. N. P. F. feront connaître le résultat
« de leurs travaux avant la fin du mois ; dans le cas où le
« Gouvernement n'aurait pas pris, avant fin juillet, les déci-
« sions qui lui incombent, le C. N. P. F. recommanderait le
« versement d'une avance aux salariés.

« La C. G. T. et le C. N. P. F. invitent tous leurs adhérents
« à régler rapidement et dans un esprit de conciliation réci-
« proque, les conflits en cours, ayant pour cause des questions
« de salaires.

« La C. G. T. et le C. N. P. F. sont convaincus que leur
« déclaration commune, ainsi que leur volonté nettement
« affirmée de trouver des solutions justes aux problèmes éco-
« nomiques et sociaux, amèneront une normalisation dans le
« travail et dans les rapports entre employeurs et employés ».

Des conversations s'engagent donc entre les deux grandes Centrales, l'idée directrice étant que les mesures envisagées ne doivent pas nuire à la stabilité de la monnaie. Deux solutions sont alors possibles : remise en ordre des salaires légaux ou augmentation des salaires effectifs.

La première solution ne peut être retenue. Une première difficulté apparaît immédiatement ; elle est due à la dispersion extrême des niveaux de salaires effectifs. Une remise en ordre aboutirait, en effet, à un alignement sur les niveaux les plus élevés et entraînerait une augmentation de 30 à 40 p. 100 des salaires légaux, résultant de l'arrêté du 29 juillet 1946. De plus, il est à craindre que le taux d'augmentation adopté pour les salaires légaux ne soit, en fait, appliqué, comme ce fut si souvent le cas, en juillet 1946, aux salaires effectifs, d'où la nécessité, pour les deux grandes Centrales, d'envisager une augmentation des salaires effectifs.

Accords du Palais-Royal du 1er août 1947.

Le 1er août 1947, le C. N. P. F. et la C. G. T. publient une déclaration commune, aux termes de laquelle ils sont d'accord, pour revaloriser les salaires, à partir du 1er juillet 1947, conformément à un barème annexé à ladite déclaration (appelée aussi : Accords du Palais-Royal).

Ce barème a pour résultats, dans ses grandes lignes :

1° D'augmenter les salaires effectifs, au 30 avril 1947, de 11 p. 100.

2° De rétablir une hiérarchie des salaires, dans la partie mise en palier à la suite de l'application du minimum vital, avec raccord sur l'échelle des salaires résultant de l'augmentation générale de 11 p. 100.

3° D'assurer, en fait, aux travailleurs les moins payés de la région parisienne, un salaire effectif de 42 fr. 50. Devant la nécessité d'absorber, dans l'augmentation, l'indemnité dite de « minimum vital », il ne fut pas possible, en effet, de faire partir le barème d'un chiffre inférieur à 42 fr. 50.

4° D'augmenter les salaires effectifs de toute l'échelle hiérarchique, y compris le personnel mensuel, les cadres et les ingénieurs.

La C. G. T. et le C. N. P. F. sont, en outre, d'accord pour une révision générale des prix, selon des méthodes et des principes définis dans une deuxième annexe.

Les accords du Palais-Royal ne constituent donc pas, à proprement parler, une remise en ordre, mais ils ont pour effet de reporter de 11 p. 100 les situations acquises au 30 avril et d'absorber les augmentations de salaires accordées, en ordre dispersé, au cours des mois de mai et de juin. Ils remettent, en quelque sorte, de l'ordre dans la situation des salaires, au mois de juillet.

Conformément à la législation en vigueur, cet accord est soumis à l'approbation du Ministre du Travail. Ce dernier le repousse, sous prétexte qu'il ne tient compte que des salaires effectifs, qu'il n'y a aucun raccordement avec les salaires légaux et que la notion de salaire légal doit être maintenue à tout prix.

Arrêté ministériel du 21 août 1947.

Pourtant, le Ministre du Travail ne repousse pas toutes les clauses de l'accord C. G. T.-Patronat dans l'arrêté du 21 août 1947, portant relèvement des salaires, qu'il est amené à prendre afin de fixer le montant des salaires à partir du 1er juillet 1947.

En effet :

1° L'article 1er de cet arrêté fixe une majoration de 11 p. 100 des salaires légaux (alors que le Patronat et la C. G. T. n'augmentaient que les salaires effectifs, à l'exclusion des salaires légaux).

2° L'article 2 prescrit d'ajouter aux salaires effectifs du 30 avril 1947 une indemnité fixée dans un barème annexé à l'arrêté. Ce barème est absolument identique à celui des accords du Palais-Royal, jusqu'à un salaire effectif au 30 avril, de 73 francs de l'heure.

L'étude du barème montre qu'il y a un écrasement de la hiérarchie, pour les travailleurs qui touchaient, au 30 avril 1947, un salaire horaire compris entre 28 et 35 francs. Pour remédier à cet inconvénient, le C. N. P. F. propose, d'ailleurs, quelque temps après, de substituer au barème de l'arrêté un autre barème, légèrement supérieur et supprimant ce tassement de la hiérarchie.

3° L'article 7 abroge les arrêtés sur le minimum vital et les primes à la production.

La principale divergence entre les Accords du Palais-Royal et l'arrêté du 21 août 1947 est le plafond de 73 francs de l'heure, fixé par l'article 2 de l'arrêté. Au-dessus de 73 francs, la majoration est, en effet, uniformément de 8 francs de l'heure. L'application de ce plafond constituant une injustice, pour les ingénieurs et les cadres et un écrasement certain de la hiérarchie, le Comité directeur du C. N. P. F. décide, le 27 août, l'envoi d'une recommandation tendant à accorder aux cadres un régime plus favorable que celui de l'arrêté. Le principe général en est de rajuster préalablement les traitements des ingénieurs et des cadres, afin de les faire bénéficier du glissement des salaires effectifs des ouvriers, survenu entre le

30 septembre 1946 et le 30 avril 1947 et d'appliquer ensuite la majoration de 11 p. 100 à ces traitements rajustés, à partir du 30 juin (circulaires de la Commission sociale du Patronat, en date des 27 et 29 août).

En fait, l'arrêté du 21 août 1947, complété par les deux circulaires sociales du C. N. P. F., aboutit à l'application complète des mesures adoptées par le C. N. P. F. et la C. G. T. en matière de salaires.

Telle est l'évolution générale du problème de la prime à la production, dans l'industrie française, qui se termine donc, en définitive, par la parution d'un arrêté gouvernemental que la C. G. T. et le C. N. P. F. amendent sur de nombreux points, afin de s'en tenir à l'accord qu'ils ont signé, de leur plein gré.

B. — *Evolution du problème des primes à la production dans l'industrie pharmaceutique.*

Cependant, il n'en est pas tout à fait de même dans la pharmacie.

1° Ouvriers et employés. — Par lettre, en date du 5 mai 1947, adressée à la Chambre des Fabricants, la C. G. T. pose le principe de l'attribution d'une prime horaire de 10 francs correspondant à l'augmentation de la production dans l'industrie pharmaceutique (comme sont saisies, ainsi que nous l'avons montré, toutes les autres professions à la même époque). La théorie de la C. G. T. est la suivante : la production de la pharmacie ayant augmenté de 30 p. 100, il faut augmenter les salaires de 30 p. 100 ; comme l'ouvrier le moins payé est le manœuvre, et qu'il reçoit environ 30 francs, la C. G. T. demande pour tous les ouvriers une prime horaire à la production égale à 30 p. 100 de 30 francs, soit 10 francs environ.

Une réunion paritaire a lieu, au square de Luynes, le 14 mai. Pour la première fois, la C. G. T. se trouve en pré-

sence de la Commission sociale de l'Union fédérale des Pharmaciens de France.

Jusqu'à maintenant la C. G. T. a présenté ses revendications séparément, à la Chambre des Fabricants de Produits Pharmaceutiques, à la Chambre syndicale de la Droguerie Pharmaceutique, à la Fédération des Coopératives et Répartiteurs, au Syndicat des Grandes Pharmacies et au Syndicat des Pharmaciens de la Seine. Aussi, pour éviter des initiatives en ordre dispersé, pour faire bloc devant l'unique C. G. T. et pour d'autres raisons extra-sociales également, tous les Syndicats de pharmaciens ont fondé un organisme unique : l'Union Fédérale des Pharmaciens de France, qui a constitué une Commission sociale compétente sur le plan national pour discuter désormais de tous les problèmes sociaux.

Au cours de cette première réunion, l'Union Fédérale réfute les arguments cégétistes en contestant tout d'abord l'augmentation de la production (en réalité celle-ci était en légère baisse par rapport au deuxième semestre de 1946) et en soutenant ensuite que même si la production avait augmenté de 30 p. 100, il faudrait prouver, en outre, pour soutenir le point de vue de la C. G. T., que les deux conditions suivantes sont remplies, à savoir :

1° Que le nombre des salariés de 1938 est le même que celui de 1947.

2° Que le rapport entre les prix et les salaires de 1936 est le même qu'en 1947.

Or, la Commission sociale estime que ces deux conditions ne sont pas réalisées et que, par conséquent, une prime de 10 francs de l'heure est injustifiée.

Comme nous l'avons vu plus haut, le 15 juin, M. Daniel Mayer annonce, à la radio, que le Gouvernement a décidé devant l'échec de la Commission de fonctionnaires chargée de fixer le montant de la prime à la production par industrie, de laisser aux diverses organisations syndicales de chaque profession le soin de déterminer le taux de la prime qui, en tout état de cause, ne peut excéder 7 francs de l'heure. Le 16 juin 1947, au cours d'une réunion qui se tient au square de Luynes de 21 heures à 1 heure du matin, l'Union

Fédérale se déclare prête à accorder cette prime de 7 francs en échange d'une attitude bienveillante de la C. G. T. concernant le relèvement des prix des spécialités, sous la réserve que cette prime ne devienne effective qu'à la parution, au Bulletin officiel du Service des prix, d'un arrêté portant à 230 p. 100 net, par rapport à 1939, le prix des spécialités. C'est qu'en effet, la Commission sociale de l'Union Fédérale, devant le faible coefficient de hausse des spécialités pharmaceutiques, a tenu, dès le début des discussions, à lier intimement la question des salaires et celle des prix et à conditionner toute hausse des salaires à un relèvement préliminaire des prix des spécialités. Devant cette attitude intransigeante de la délégation patronale, la C. G. T. s'engage à appuyer la demande de hausse des prix présentée par l'Union Fédérale.

A la fin du mois de juin, l'arrêté de hausse des prix n'étant pas encore paru, aucun acompte sur la prime à la production n'est versé au personnel, sauf dans de rares entreprises (spécialement chez les grossistes et les répartiteurs). Alors la grève éclate ; elle s'étend bientôt à toutes les grandes pharmacies de Paris et à quelques laboratoires. Les revendications présentées par les grévistes sont à peu près les mêmes : octroi immédiat d'une prime provisionnelle de 7 francs à partir du 1er juin 1947 ; reclassification des préparateurs, plus quelques demandes particulières à chaque maison.

Le 4 juillet 1947, devant l'impossibilité d'obtenir un relèvement du prix des spécialités, l'Union fédérale décide d'envoyer une lettre au Président du Conseil pour lui signaler que, devant la situation économique régnant dans la profession pharmaceutique, toute la pharmacie française cesserait son activité le 9 juillet 1947 si l'arrêté de hausse des spécialités ne paraissait pas d'ici là.

Mais, pour mettre fin à la grève, une Commission paritaire se réunit le lundi 7 juillet 1947, 23, rue Mogador ; au cours de cette réunion, la C. G. T. et la C. F. T. C. (qui vient d'emboîter le pas à la C. G. T.) présentent les dix-huit revendications suivantes :

1° Paiement d'une prime provisionnelle de 7 francs de l'heure à partir du 1er juin 1947.

2° Extension aux grandes pharmacies de la Convention collective des pharmacies de la Seine.

3° Paiement des jours de grève sans récupération.

4° Aucun renvoi pour faits de grève.

5° Indemnité progressive de licenciement pour tous les employés ayant plus de cinq ans de présence dans l'établissement.

6° Généralisation du maximum individuel dans les officines et du moyen maximum dans les laboratoires.

Les organisations ouvrières mettent comme conditions essentielles à la reprise du travail l'acceptation par l'Union Fédérale, sans aucune modification, des six clauses précitées.

7° Travail de cinq jours par semaine.

8° Répartition aux caissières d'une indemnité de caisse proportionnelle aux sommes manipulées.

9° Primes de rendement assurant un salaire au moins égal à 120 p. 100 du minimum de la catégorie.

10° Revision de certaines qualifications.

11° Généralisation de la prime d'ancienneté.

La C. G. T. réclame pour ces cinq points une discussion immédiate.

12° Paiement des jours fériés sans récupération.

13° Rémunération des pharmaciens assistants au coefficient 400.

14° Réserve de l'emploi au salarié ayant quitté l'entreprise pour occuper des fonctions syndicales.

15° Attribution obligatoire du treizième mois.

16° Contrôle de l'embauche et du licenciement par les délégués ouvriers après avis des chefs de service.

17° Ne pas faire intervenir la prime d'ancienneté pour le calcul du minimum vital.

18° Discussion immédiate des Conventions collectives.

Protocole du 9 juillet 1947. — Après deux jours de discussions, parfois orageuses, le protocole d'accord suivant, mettant fin à la grève, est signé le 9 juillet 1947 entre les diverses organisations syndicales :

« Les employeurs et les travailleurs des entreprises du

« commerce de gros et de détail et des industries des pro-
« duits pharmaceutiques représentés, d'une part, par :

l'Union Fédérale des Pharmaciens de France,
2, square de Luynes, à Paris.

« d'autre part par :

la C. G. T. et la C. F. T. C.,

« réunis en Commission paritaire de la profession le 9 juillet
« 1947, sous la présidence de M. Lavarenne, inspecteur prin-
« cipal du Travail et de la Main-d'œuvre, ont conclu l'accord
« suivant, relatif à l'application à tous les départements
« français, de la prime à la production et avantages annexes
« dans leur branche professionnelle :

« 1° Attribution à l'ensemble du personnel de la prime
« provisionnelle de 7 francs à partir du 1er juin 1947 dans
« toute la profession, y compris aux apprentis avec contrat.

« 2° *Dans les officines :* attribution du maximum indi-
« viduel de 118 p 100 jusqu'à la catégorie bénéficiaire du
« coefficient 115 inclus de l'arrêté de salaire en vigueur.
« Attribution d'un complément de salaire horaire pour toutes
« les catégories bénéficiaires d'un coefficient supérieur à 115,
« de telle façon que, dans tous les cas, un relèvement
« minimum mensuel de 1.500 francs soit assuré.

« *Dans l'industrie*, application pour les ouvriers du moyen
« maximum par catégorie tel qu'il est fixé par l'arrêté de
« salaire en vigueur, étant entendu qu'un relèvement global
« de 1.500 francs par mois sera atteint.

« Pour les employés application du régime de l'officine.

« 3° Extension aux grandes pharmacies du département de
« la Seine de la Convention collective de la Pharmacie de
« détail de la Seine du 28 juillet 1939, à dater du 1er juin
« 1947.

« 4° Attribution de l'indemnité de licenciement à tous les
« salariés ayant plus de cinq ans de présence dans l'établis-
« sement ; les modalités d'application sont celles de l'indus-
« trie chimique ; à défaut, il sera établi des modalités
« spéciales à la profession.

« 5° Paiement des jours de grève sans récupération.

« 6° Aucun renvoi pour faits de grève. Aucune diminution « d'horaire consécutive à la grève. Maintien de la fermeture « de toutes les officines le lundi matin ou le samedi après- « midi et maintien du *statu quo* pour les rayons d'optique « et de parfumerie dans les pharmacies du département de « la Seine, sous réserve de modifications légales ou admi- « nistratives ultérieures.

« 7° Dans le département de la Seine, un accord devra « être réalisé d'ici le 31 juillet 1947 en vue de l'application « des dispositions de l'arrêté du 17 mai 1947. Une démarche « concomitante des employeurs et employés sera faite à ce « sujet dès l'accord obtenu auprès de l'Administration pré- « fectorale de la Seine. . .

« 8° Une étude prochaine de l'harmonisation de la hiérar- « chie des salaires des cadres, des agents de maîtrise et des « techniciens, en fonction des avantages accordés par ce pro- « tocole aux salariés des autres catégories, sera également « réalisée. »

Parallèlement à la conclusion de cet accord, le Bulletin officiel du Service des prix du 11 juillet 1947 publie un arrêté signé le 8 juillet 1947 majorant les prix de vente à la production des spécialités pharmaceutiques, en vigueur au 1er septembre 1939, de 230 p. 100.

Tel quel le protocole d'accord, étant donné ses termes généraux, laisse place à différentes interprétations. Des négociations se poursuivent alors jusqu'au 19 juillet, date à laquelle un accord définitif est signé.

Quelle est finalement l'incidence de cet accord du 9 juillet 1947 sur le montant des salaires versés dans notre industrie ?

La question des cadres et agents de maîtrise ayant été réservée (article 8), cet accord ne modifie, en fait, que les salaires des ouvriers et des employés.

A. Ouvriers. — Les ouvriers perçoivent, à partir du 1er juin 1947 :

Une prime à la production de 7 francs de l'heure ;

Une augmentation égale à la différence entre le salaire

moyen maximum de leur catégorie et leur salaire réel au 31 mai 1947 ;

L'augmentation totale de 7 francs + moyen maximum doit être au moins égale à 1.500 francs par mois, ou pour les ouvriers faisant quarante heures par semaine, à 8 fr. 65 de l'heure.

B. Employés. — Deux cas doivent être envisagés :

a) *Salariés dont le coefficient hiérarchique est égal ou inférieur à* 115 : Ces salariés perçoivent à partir du 1er juin 1947 :

Une prime à la production de 7 francs de l'heure ;

Une augmentation égale à la différence entre le salaire maximum de leur catégorie et leur salaire réel au 31 mai 1947 ;

L'augmentation totale : 7 francs + maximum individuel doit être au moins égale à 1.500 francs par mois.

b) *Salariés dont le coefficient hiérarchique est supérieur à* 115 :

Une prime à la production de 7 francs de l'heure ;

Un complément de salaire tel que l'augmentation de leur salaire au 31 mai 1947, soit au moins égal à 1.500 francs par mois.

En résumé, tous les salaires des ouvriers et des employés sont ainsi relevés à partir du 1er juin 1947 de 1.500 francs par mois.

Précisons, enfin, que cet accord fut appliqué dès sa parution, bien que l'approbation ministérielle ne fut donnée que le 11 février 1948, par circulaire TR 11-48.

Ainsi la Pharmacie française ne suit pas les directives générales du patronat. Elle accorde un acompte de 1.500 francs sur une prime à la production à déterminer, alors que la presque totalité des professions verse des avances de caisse sur une majoration éventuelle des salaires, décrétée par le Gouvernement.

Arrêté du 21 août 1947. — L'arrêté du 21 août 1947 portant majoration des salaires rétroactivement au 1er juillet 1947, vient réduire la portée du protocole d'accord du 9 juillet 1947. Ce dernier ne joue donc que pour la paye du mois de

juin 1947. A partir du 1er juillet ce sont les salaires résultant de l'arrêté du 21 août qui sont applicables, sous réserve, bien entendu, que le montant du salaire fixé par ce dernier arrêté atteigne au moins celui réellement payé en juin 1947, y compris la prime à la production.

2° Agents de maitrise et cadres. — En ce qui concerne les agents de maîtrise et les cadres, l'évolution de leurs salaires, depuis le 1er juin 1947, n'est pas tout à fait la même que celle des salaires des ouvriers et employés.

En effet, le protocole d'accord du 9 juillet 1947 prévoit, dans son article 8 « une étude prochaine de l'harmonisation des salaires des cadres et agents de maîtrise en fonction des avantages accordés par le protocole aux salariés des autres catégories ».

Cette étude commencée en juillet est reportée au début de septembre, conformément à un accord des deux délégations, cadres et patronale, en date du 30 juillet. Mais, dès cette date du 30 juillet, l'Union Fédérale admet qu'il sera envisagé de donner plus de 1.500 francs de prime à la production, aux cadres et agents de maîtrise et qu'en tout état de cause, ils ne pourront percevoir moins.

Or, la parution de l'arrêté du 21 août 1947 vient changer les données du problème. Il ne s'agit plus, en effet, de donner une prime à la production de 1.500, 2.000 ou 3.000 francs, aux cadres et agents de maîtrise, mais de remédier à l'écrasement de la hiérarchie dû à l'arrêté du 21 août, en s'inspirant des deux circulaires sociales du C. N. P. F. dont nous avons parlé page 146.

Le 25 septembre 1947, l'Union Fédérale donne lecture aux organisations des cadres des propositions ci-dessous, qui sont immédiatement acceptées :

1° *Pour le mois de juin* 1947 : versement à tous les cadres et agents de maîtrise d'une prime à la production de 1.500 francs par mois.

2° *A partir du* 1er *juillet* 1947 : l'Union Fédérale s'engage à recommander aux employeurs d'appliquer les directives suivantes, qui n'ont cependant pas un caractère obligatoire :

a) *Pour les agents de maîtrise dont le coefficient hiérarchique est inférieur à* 270 :

Application stricte de l'arrêté du 21 août 1947.

b) *Pour les agents de maîtrise dont le coefficient hiérarchique est supérieur à* 270 (ce qui correspond à un salaire minimum de 73 francs de l'heure) :

Le salaire réel en vigueur au 30 avril 1947 est majoré de de 11 p. 100 et ne peut, en principe, être inférieur à un barème obtenu en majorant de 20 p. 100 les salaires légaux résultant de l'application de l'arrêté du 29 juillet 1946.

c) *Pour les cadres quel que soit leur coefficient hiérarchique :*

Le salaire réel au 30 avril 1947 est majoré de 11 p. 100 et ne peut, en principe, être inférieur à un barème obtenu en majorant de 28 p. 100 les salaires légaux résultant de l'application de l'arrêté du 29 juillet 1946 (soit, par exemple, pour un cadre coefficient 400 : 24.000 francs par mois).

3° Visiteurs médicaux. — Il nous reste, enfin, à étudier l'évolution des salaires des visiteurs médicaux.

Pour cette catégorie de personnel, les salaires en vigueur au 31 mai 1947 sont ceux de la circulaire TR 121 du 18 novembre 1946, qui a fixé une augmentation égale à celle de l'arrêté du 29 juillet 1946 (soit 25 p. 100).

Des pourparlers ont lieu début décembre 1947 entre les divers Syndicats de visiteurs médicaux et la Chambre des Fabricants, afin d'harmoniser les salaires des visiteurs médicaux avec ceux des autres travailleurs. Un accord est très rapidement conclu, aux termes duquel :

1° Il est attribué aux visiteurs médicaux, pour le mois de juin 1947, une prime à la production égale à 1.500 francs par mois.

2° Les salaires légaux donnés dans la circulaire ministérielle du 18 novembre 1946, sont majorés de 11 p. 100.

3° A partir du 1er juillet 1947, les salaires effectifs ne peuvent être inférieurs aux taux en vigueur à fin avril 1947, majorés de 11 p. 100 et, en tout état de cause, aux salaires en vigueur en juin 1947 (c'est-à-dire, y compris la prime à la production de 1.500 francs par mois).

Septième période :
Evolution des salaires depuis le 1er décembre 1947.

Ainsi, à partir du 1er juillet 1947, les salaires pratiqués dans la profession sont ceux résultant de l'application de l'arrêté du 21 août 1947, à l'exclusion des appointements des cadres et de certains agents de maîtrise, pour qui un régime spécial est institué.

Toutefois, les salaires résultant de l'arrêté du 21 août 1947 ne peuvent être inférieurs à ceux obtenus en ajoutant aux salaires réellement payés le 31 mai 1947 une prime à la production de 1.500 francs par mois qui, dans la plupart des cas, est plus favorable aux salariés.

Mais l'arrêté du 21 août 1947 ne résoud pas, pour longtemps, la question des salaires. En effet, devant la hausse continue et de plus en plus rapide du coût de la vie (26 p. 100 depuis le 1er juillet 1947), la C. G. T. réclame, le 20 octobre 1947, une indemnité provisionnelle de 15 à 20 p. 100, en attendant la revision des salaires prévue pour le 1er décembre par le Gouvernement Ramadier.

Comme la C. G. T. le fait auprès de presque toutes les Chambres patronales, le 27 octobre 1947, M. Jean Bas, secrétaire de la C. G. T., soumet à la Commission sociale de l'Union Fédérale, les revendications suivantes :

1° En raison de la hausse du coût de la vie, indemnité d'attente de 20 p. 100 de tous les salaires effectifs au 1er octobre.

2° Mise en pratique immédiate des modifications de classification déjà au point (chauffeurs de chaudières, emballeurs, manœuvres gros travaux).

3° Remise en ordre générale des salaires au 1er décembre.

4° Institution de primes de rendement, d'insalubrité et pour travaux pénibles.

Le 19 novembre, M. Jean Bas envoie une seconde lettre posant de nouvelles revendications : « Etant donné l'aggravation de la situation économique », écrit-il, « nous apportons à notre lettre du 27 octobre les correctifs suivants :

1° Attribution, à partir du 1er novembre, d'une indemnité

d'attente de 25 p. 100 sur les salaires et les primes en vigueur au 1er octobre.

2° Indemnité de frais de transport à la charge de l'employeur.

3° Rajustement des salaires tous les trois mois.

4° Les autres points soulevés par notre lettre du 27 octobre restent valables.

En outre, afin d'assurer un salaire minimum vital de 10.800 francs par mois aux travailleurs de l'industrie pharmaceutique, la C. G. T. est d'accord pour augmenter la durée du travail jusqu'à deux cents heures par mois ».

Pourtant, aucun contact n'a lieu entre les deux Syndicats.

En effet, d'une part, l'Union Fédérale des Pharmaciens de France suit fidèlement la doctrine du Patronat français, selon laquelle le problème des salaires est un problème gouvernemental (le Patronat estime, en conséquence, que c'est au Gouvernement à prendre ses responsabilités) et, d'autre part, l'extension des grèves à toutes les branches de l'économie française rend rapidement impossible une solution sur le plan syndical (encore que les grèves, dans l'industrie pharmaceutique, soient limitées à quelques entreprises).

Mais le Gouvernement fait son possible pour enrayer la grève qui tend à être générale. Partie de Marseille, elle gagne, en effet, peu à peu, tous les grands centres et toutes les activités du pays, atteignant son point culminant le 23 novembre. Les entrevues entre le Gouvernement et les grandes organisations syndicales nationales, ouvrières et patronales, se multiplient. Au cours de celles-ci, le Patronat Français propose au Gouvernement l'institution d'une indemnité de vie chère, nette de tout prélèvement, de façon qu'elle écrase le moins possible la hiérarchie.

La C.G.T., de son côté, réclame :

Une indemnité de frais de transports à la charge de l'employeur ;

La révision, tous les trois mois, des salaires, afin de maintenir invariable le pouvoir d'achat des travailleurs ;

La fixation d'un nouveau minimum vital, à partir duquel serait maintenue la hiérarchie indispensable et, en attendant

cette fixation, une indemnité de 25 p. 100 sur les salaires et primes en vigueur au 1er octobre.

Arrêté du 26 novembre 1947.

Le 26 novembre 1947, M. Daniel Mayer fait connaître aux différentes organisations syndicales les décisions du Gouvernement qui sont publiées, par arrêté, le lendemain au *Journal officiel* du 27 novembre 1947.

L'arrêté du 26 novembre 1947, complété par une circulaire d'application du 18 décembre (*J. O.* du 19 décembre), attribue, à partir du 24 novembre 1947, à tous les salariés, une indemnité exceptionnelle de vie chère passible des retenues à la Sécurité sociale, mais exonérée des impôts sur le revenu (impôt cédulaire et impôt général sur le revenu) par l'article 7 de la loi de finances du 29 novembre 1947.

Cette indemnité qui subit les abattements de zone et d'âge est égale, pour la première zone de la région parisienne, à :

7 fr. 50 par heure effectuée, pour les ouvriers, sans majoration pour les heures supplémentaires, de nuit ou du dimanche ;

1.500 francs par mois, pour les employés payés au mois, pour un horaire compris entre quarante et quarante-huit heures par semaine.

Le 1er décembre, à la suite d'une réunion du Bureau confédéral, les majoritaires et les minoritaires de la C.G.T. publient chacun un communiqué.

Les majoritaires demandent aux ouvriers de poursuivre la grève jusqu'à la satisfaction totale de leurs revendications.

Les minoritaires reconnaissent que la classe ouvrière a obtenu déjà de substantielles satisfactions et invitent les ouvriers à conserver tout leur calme et à reprendre le travail.

Cependant, après des débats très animés et d'une longueur inhabituelle, l'Assemblée nationale vote une loi du 2 décembre « tendant à la Défense de la République » et permettant au Gouvernement de rappeler 80.000 hommes sous les drapeaux et une loi du 6 décembre « tendant à la protection de la liberté du travail ».

Devant la promulgation de ces deux lois au *Journal officiel*

des 2 et 7 décembre 1947, devant le peu d'enthousiasme des travailleurs à faire grève (par suite, surtout, de l'opposition au sein de la C.G.T. entre majoritaires et minoritaires, les premiers étant favorables à la grève) et devant la décision du Gouvernement de ne pas payer les jours de grève, la C.G.T. donne, le 9 décembre, l'ordre de reprise générale du travail pour le lendemain, mercredi 10 décembre.

Mais, entre temps, au cours de nombreuses entrevues entre M. Daniel Mayer, d'une part, les majoritaires et surtout les minoritaires de la C.G.T., d'autre part, le Gouvernement s'engage, dès que le travail aura repris, à prendre contact avec les grandes organisations syndicales et économiques du pays pour fixer les nouveaux salaires valables à partir du 1er décembre 1947.

A la suite de la décision de la C.G.T. et de la reprise générale du travail, le 10 décembre, ces conversations commencent au Ministère du Travail le 12 décembre 1947.

Les représentants de la C.G.T. rappellent au Gouvernement la nécessité urgente d'établir un nouveau salaire minimum vital qu'ils fixent à 10.800 francs par mois. Ils demandent que ce nouveau minimum soit répercuté sur l'ensemble de la hiérarchie des salaires. Ils insistent surtout sur la nécessité de garantir aux travailleurs le pouvoir d'achat des salaires ainsi fixés, revendication jugée indispensable pour assurer plus de sécurité dans les conditions d'existence des masses ouvrières. Ils transmettent et commentent les diverses propositions de la C.G.T. concernant les prix, le ravitaillement, les problèmes financiers, la répartition. Ils insistent, enfin, sur la nécessité de mettre les oisifs au travail.

De son côté, le Conseil National du Patronat Français affirme qu'une majoration des salaires nominaux ne peut apporter aux salariés qu'une amélioration illusoire de leur niveau de vie en l'absence d'un accroissement de la quantité de produits consommables.

Il attire l'attention du Gouvernement — décidé à passer outre à cette objection préjudicielle parce qu'il estime, politiquement, nécessaire une augmentation des salaires — sur le caractère néfaste des opérations dites de minimum vital et de remise en ordre.

a) L'opération de minimum vital, telle qu'elle a été conçue en mars et en mai 1947, a, en effet, créé une situation intenable pour la vie des entreprises, en égalisant les rémunérations de tous les salariés dont les coefficients sont compris entre 100 et 130. Il résulte de cela que toute opération de minimum vital est une hypocrisie, car, dans un délai et avec une amplitude variables, la hiérarchie professionnelle, par la force insurmontable des choses, tend à se rétablir en prenant pour base le nouveau minimum. Dans les faits, cette opération se traduit donc par un éclatement de la réglementation des salaires.

La solution de l'indemnité de vie chère n'a pas les mêmes effets d'écrasement hiérarchique, puisqu'elle conduit à donner une même somme en valeur absolue à tous les salariés, quelle que soit leur classification. Une solution tendant à concilier à la fois le souci d'assurer un minimum vital aux salariés les moins rémunérés, tout en respectant la hiérarchie, pourrait être trouvé, dit le C.N.P.F., dans l'institution d'une indemnité de vie chère suivant la hiérarchie, qui, partant, par exemple, de 10 francs pour le coefficient 100, eût été de 60 francs pour le coefficient 600. Mais le Gouvernement se montre hostile à cette solution un instant envisagée par certains services de l'Administration.

b) La remise en ordre est une mesure satisfaisante pour l'esprit dans une période consécutive aux perturbations causées par l'institution du minimum vital et de primes diverses rattachées plus ou moins à la notion de production.

Devant le désordre des salaires dû aux erreurs de la réglementation, le C.N.P.F. s'efforce de montrer, chiffres à l'appui, les graves dangers de toute remise en ordre dans la conjoncture présente. En effet, s'appliquant à des rémunérations inégalement situées, par rapport aux dispositions réglementaires, une remise en ordre aboutit, dans le temps, à aligner les nouveaux niveaux de salaires sur les pourcentages les plus élevés qui résultent de l'application de cette opération.

Aussi, en définitive, le Conseil du Patronat français, qui confirme d'ailleurs sa position par une lettre du 30 décembre au Président du Conseil, estime que la solution la plus simple consiste à faire une majoration de 25 p. 100 des salaires effectivement payés.

Ayant enregistré ces deux points de vue, le Gouvernement délibère. Cependant, un événement d'une importance capitale se produit le 19 décembre. Les délégués des groupes « Force ouvrière », venus à Paris des différents points du pays, décident de demander aux cinq secrétaires confédéraux, en désaccord avec la majorité de la C. G. T., de démissionner. La scission de la C. G. T., effective depuis plusieurs semaines, devient une réalité. Il existe désormais, à côté de la C. G. T., une C. G. T.-F. O.

Deux conseils interministériels se tiennent, dans l'après-midi et dans la soirée du 27 décembre 1947, à l'Hôtel Matignon, sous la présidence de M. Schuman, pour mettre au point les arrêtés concernant le relèvement des salaires.

Arrêté du 31 décembre 1947.

A l'issue de cette dernière réunion, le Gouvernement arrête définitivement ses décisions qui sont publiées au *Journal officiel* du 1er janvier 1948 sous forme d'un arrêté en date du 31 décembre 1947.

Dès sa parution, cet arrêté soulève des protestations générales.

La C.G.T. proteste contre l'écrasement de la hiérarchie et demande le calcul de celle-ci sur une base 100 égale à 52 fr. 50. Elle invite tous les travailleurs, ayant plus de trois mois de présence dans une entreprise, à réclamer l'application du salaire moyen maximum (destiné à remplacer les notions de salaire des deuxième et troisième mois et de salaire valable à partir du quatrième mois prévues par l'arrêté du 29 juillet 1946). Elle s'inscrit, enfin, en faux, contre la mention « Vu la Commission supérieure des Conventions collectives » figurant dans l'arrêté du 31 décembre, cette Commission n'ayant pas été réunie et l'arrêté ne lui ayant pas été soumis.

Les chefs d'entreprises protestent également contre les obscurités et la procédure complexe que l'arrêté prévoit pour la remise en ordre des salaires, entraînant des complications supplémentaires aux entreprises. Aussi, le Conseil National du Patronat Français conseille à ses adhérents, en attendant la parution d'une circulaire d'application, d'accorder, à partir

du 1er décembre 1947, à tous les salariés, un acompte de 2 frs 50 de l'heure.

Arrêté du 19 janvier 1948.

Mais le Gouvernement s'aperçoit bien vite que son arrêté entraîne des augmentations bien supérieures à celles qu'il a prévues. Une conférence interministérielle se tient à l'Hôtel Matignon, le 18 janvier 1948. La fixation des pourcentages d'augmentation des salaires y fait l'objet d'un premier examen repris le 19 janvier en présence du Ministre des Finances et du Ministre du Travail.

A la suite de ces deux réunions, le Gouvernement promulgue au *Journal officiel* du 20 janvier 1948 l'arrêté du 19 janvier 1948, limitant l'augmentation des salaires à 30 p. 100 de la rémunération effective individuelle, telle qu'elle était pratiquée au 3 novembre 1947, sous réserve d'atteindre au moins les minima légaux.

Circulaire d'application du 20 janvier 1948.

Le *Journal officiel* du 21 janvier 1948 publie enfin la circulaire d'application du Ministre du Travail, en date du 20 janvier 1948, qui va permettre de calculer les nouveaux salaires en vigueur depuis le 1er décembre 1947.

L'arrêtés du 31 décembre 1947, modifié par l'arêté du 19 janvier 1948 et complété par la circulaire d'application du 20 janvier 1948, constitue la base de la réglementation actuelle des salaires.

Si, techniquement, cet arrêté n'est pas parfait, d'abord, parce qu'il écrase plus ou moins la hiérarchie, en accordant une indemnité horaire de 10 francs à tous les travailleurs, quel que soit leur coefficient, ensuite, parce qu'il entraîne, de ce fait, un mode de calcul complexe des salaires et, surtout, parce qu'en limitant la hausse à 30 p. 100 de la rémunération pratiquée le 3 novembre 1947, il nivelle tous les salaires aux environs du minimum de chaque catégorie, il n'en présente pas mois de sérieux avantages :

1° Il met un terme à la politique de hausse des salaires au

moyen d'un pourcentage sur la rémunération effective, ce qui, loin de résorber le désordre existant, ne faisait, au contraire, que l'aggraver.

2° Il est du type des arrêtés Parodi de mars 1945 sur lesquels sont axés tous les arrêtés de classification. Or, on sait que les arrêtés Parodi sont considérés, par la grande majorité des experts, comme des modèles du genre.

3° Il fixe une échelle légale proche de l'échelle réelle, ce qui laisse aux employeurs des possibilités d'apprécier ultérieurement la valeur professionnelle de leurs employés, possibilités qui n'existaient plus depuis juin 1947, les chefs d'entreprises ne pouvant récompenser leurs salariés, une augmentation en pourcentage risquant trop de survenir peu après et de les pénaliser *ipso facto* (c'est d'ailleurs pour cette raison que de nombreux employeurs se sont refusés à procéder à des promotions ouvrières en juin et décembre 1947).

4° Il constitue une véritable remise en ordre des salaires à laquelle il fallait bien recourir tôt ou tard et qui n'avait déjà que trop tardé, le désordre s'aggravant continuellement au fur et à mesure de la parution de chaque arrêté de hausse.

Nous étudierons, dans le titre III, la réglementation actuelle, en examinant successivement les textes généraux, puis les textes particuliers à chaque catégorie de personnel.

Cependant, quelles sont les répercussions de l'arrêté du 31 décembre 1947 sur les salaires payés en juillet 1947 et novembre 1947 ?

D'une enquête faite par la Chambre des Fabricants, en janvier 1948, et portant sur de grandes, moyennes et petites entreprises, il résulte que :

1° Pour les ouvriers, les salaires ont augmenté de 2 p. 100 entre juillet et octobre 1947, de 33,5 p. 100 entre octobre et décembre 1947, soit au total 36,1 p. 100.

2° Pour les mensuels (employés de bureau, agents de maîtrise), les salaires ont augmenté de 4 p. 100 entre juillet et octobre 1947, de 28,5 p. 100 entre octobre et décembre 1947, soit au total de 34,2 p. 100, ce qui démontre que les chefs d'entreprises ont suivi les recommandations de leur Chambre syndicale leur conseillant de calculer les nouveaux salaires de

leurs ouvriers et employés, en multipliant les salaires réellement versés en avril 1947 par 1,45 (porté à 1,55 pour les cadres) et en ajoutant ensuite l'indemnité horaire de 10 francs (circulaire de la Chambre des Fabricants n° 396 *bis* du 24 janvier 1948).

*
* *

Aux termes de cette étude historique des salaires, il peut paraître intéressant d'envisager l'évolution comparative des prix des spécialités pharmaceutiques, du coût de la vie et de l'indice des salaires.

1° Prix des spécialités pharmaceutiques et salaires.

Le prix de vente au public des spécialités pharmaceutiques est librement fixé par le fabricant jusqu'en 1936.

Ce prix est obtenu en ajoutant au prix de revient, établi suivant les méthodes industrielles classiques, d'une part : un pourcentage tenant compte, pour les frais généraux, la publicité, les amortissements, du résultat des exercices précédents et, d'autre part : la marge bénéficiaire, les remises aux grossistes et aux pharmaciens. On admet ainsi que le prix de vente au public doit être environ quatre à cinq fois le prix de revient industriel.

De 1850 à 1918, le prix des spécialités est remarquablement stable malgré l'élévation lente et régulière du coût de la vie et des salaires.

De 1919 à 1936, le prix des spécialités augmente mais ne suit pas la hausse générale du coût de la vie ; alors que l'indice des prix de détail passe au coefficient 5 par rapport à 1914, l'indice des prix des spécialités passe, en moyenne, à 2,5 en 1926 et à 3 en 1935.

La principale raison de ce retard à suivre l'indice général n'est pas, comme certains le prétendent fréquemment, une marge bénéficiaire hypertrophiée au point d'absorber toutes les hausses successives de prix de revient, mais bien l'exceptionnelle prospérité de l'exportation des produits pharmaceutiques entre 1920 et 1936.

Mais le 19 août 1936, à la suite de l'effondrement du franc

et de la montée en flèche du coût de la vie, le Gouvernement institue le « comité de surveillance des prix » et l'arrêté du 19 septembre 1936 bloque les prix des spécialités en tant que produits de première nécessité.

Ce prix subit cependant trois hausses successives :

Une hausse de 2,50 p. 100 compensant l'élévation du taux de la taxe à la production (décision du 23 juillet 1937) ;

Une hausse de 4 p. 100 compensant la hausse des salaires et des frais de transport (autorisation du 11 février 1938) ;

Une hausse de 2 p. 100 couvrant la taxe d'armement (décision du 19 mai 1939).

De plus, de nombreuses hausses individuelles sont accordées, sur justification de la hausse du prix de revient, si bien que, dans l'ensemble, le prix des spécialités augmente de 16 p. 100 entre 1935 et 1939.

Dès le début de la guerre, le blocage des prix est renforcé et codifié par le décret du 9 septembre 1939 et la loi du 21 octobre 1940. Ce blocage est cependant tempéré par la faculté de réclamer des hausses générales ou des majorations individuelles. L'industrie pharmaceutique demande, à plusieurs reprises, des hausses générales pendant l'occupation. Elles sont repoussées presque toutes pour deux raisons :

1° Parce que l'industrie pharmaceutique française est la plus redoutable rivale de l'industrie pharmaceutique allemande et que pour l'asphyxier, il suffit de bloquer les prix de vente en laissant monter les prix de revient.

2° Parce que l'industrie pharmaceutique française se *refuse catégoriquement* à envoyer des travailleurs français en Allemagne.

Si bien qu'il n'est pas téméraire de soutenir que l'industrie pharmaceutique paye, à l'heure actuelle, le patriotisme de ses dirigeants pendant l'occupation, d'autant plus que l'incompréhension, sinon l'hostilité, qu'elle a rencontrée depuis la libération, ne lui a pas permis de rattraper son retard.

C'est dans ces conditions que sont intervenues les hausses suivantes :

L'arrêté du 3 février 1942, autorisant une hausse de 15 p. 100 sur les prix pratiqués le 1er septembre 1939.

L'arrêté du 16 février 1943, autorisant une hausse de 25 p. 100 sur les prix pratiqués le 1er septembre 1939.

L'arrêté du 6 mars 1945, autorisant une hausse de 65 p. 100 sur les prix pratiqués le 1er septembre 1939.

L'arrêté du 3 août 1945, autorisant une hausse de 100 p. 100 sur les prix pratiqués le 1er septembre 1939.

L'arrêté du 16 août 1946, autorisant une hausse de 180 p. 100 en moyenne sur les prix pratiqués le 1er septembre 1939.

L'arrêté du 8 juillet 1947, autorisant une hausse de 230 p. 100 sur les prix pratiqués le 1er septembre 1939.

L'arrêté du 30 décembre 1947, autorisant une hausse de 400 p. 100 sur les prix pratiqués le 1er septembre 1939.

L'annexe n° V, page 359, donne les indices des prix des spécialités pharmaceutiques depuis 1850 (sur la base de 100 en 1914 et sur la base de 100 en 1938). Nous avons cru bon d'y joindre les indices des prix des produits industriels, des prix des matières premières ainsi que l'indice général des prix de gros, afin de montrer le retard très net des produits pharmaceutiques (indice 1.350, en moyenne, contre 500 pour les spécialités).

Quelle est la répercussion du faible prix actuel des spécialités sur le niveau des salaires dans l'industrie pharmaceutique ?

Incontestablement, en premier lieu, l'obligation pour les employeurs de payer les travailleurs très près des minima légaux. Ceci est extrêmement grave pour la profession qui voit les meilleurs éléments de ses salariés quitter les laboratoires pour des secteurs plus favorisés de l'industrie, où la disparité entre les salaires réellement payés et les salaires légaux est très nette ; on admet, en effet, d'après une enquête administrative du Ministère du Travail, qu'en moyenne :

En janvier 1946, les salaires effectifs sont à 13 p. 100 au-dessus des salaires minima légaux.

En avril 1946, ils sont à 18 p. 100 au-dessus.

En juillet 1946, il sont à 26 p. 100 au-dessus.

En octobre 1946, ils sont à 14 p. 100 au-dessus (ceci est dû à l'arrêté du 29 juillet 1946).

En janvier 1947, ils sont à 18 p. 100 au-dessus.

En avril 1947, ils sont à 22 p. 100 au-dessus.

En juillet 1947, ils sont à 28 p. 100 au-dessus.

Or, dans la pharmacie, *aux périodes de pointe*, les salaires effectifs sont voisins des maxima, soit 18 p. 100 au-dessus des minima légaux.

En deuxième lieu, le fait qu'il existe peu de primes tenant compte des conditions du travail (froid, chaleur, travaux insalubres, salissants ou dangereux) ou destinées à récompenser le salarié (assiduité, primes pour travaux exceptionnels, etc.). Il faut se rappeler que les primes d'ancienneté n'ont été instituées qu'en août 1947 ; dans les autres industries ces primes sont importantes, ce qui entraîne une disparité accrue entre leurs salaires et ceux de l'industrie pharmaceutique.

D'une enquête du Ministère du Travail d'avril 1947, il ressort, en effet, qu'en 1946, ces primes représentaient, en moyenne, plus de 13 p. 100 du salaire proprement dit, primes de rendement comprises.

En troisième lieu, un éventail des salaires peu ouvert. Dans les emplois supérieurs de la hiérarchie, agents de maîtrise, cadres, où la classification est moins précise, les salariés se trouvent systématiquement placés dans les positions inférieures. Il en est ainsi, en particulier, pour les cadres, où la position 600 et *a fortiori* la position supérieure est fort peu souvent attribuée. Il en résulte une fuite de l'élite intellectuelle vers les autres industries.

En quatrième lieu, la suppression de certains postes. C'est ainsi que beaucoup de chercheurs et principalement beaucoup de jeunes pharmaciens se destinant à la recherche, ne trouvent plus de place, les laboratoires étant obligés de comprimer au maximum leur budget de recherches scientifiques. Il en est de même pour la publicité.

En cinquième lieu, enfin, l'emploi d'un personnel moins qualifié, mais que l'on paye moins cher, au détriment de jeunes pharmaciens ou de licenciés en droit, ou de diplômés des hautes études commerciales.

On mesure, par l'étude de ces quelques points, combien est grande la répercussion du prix des spécialités sur le niveau des salaires et combien il est urgent de trouver une

solution au problème du prix des médicaments. Or, dans ce domaine, il semble que seul le retour à la liberté permette d'apporter des résultats concrets.

2° Coût de la vie et salaires.

Vouloir comparer les variations du coût de la vie et les variations des salaires est une entreprise extrêmement délicate et difficile.

En effet, l'insuffisance des renseignements statistiques recueillis en matière de salaires rend toute vue d'ensemble nécessairement schématique. La statistique des salaires est établie sur les résultats de l'enquête trimestrielle du Ministère du Travail ou de l'enquête semestrielle effectuée auprès des Maires et des Conseil de prud'hommes. Les taux indiqués qui reposent sur les déclarations des employeurs ou sur les estimations des maires et des prud'hommes ne présentent donc pas un caractère certain d'authenticité et surtout ne tiennent pas compte de la partie accessoire du salaire, telle que :

a) Les avantages en nature souvent très importants.

b) Les primes diverses, qui échappent à tout contrôle. En avril 1947, on admettait que ces primes représentaient environ 13 p. 100 du salaire proprement dit.

c) Certains éléments obligatoires ou facultatifs : services médico-sociaux, congés payés, allocations supplémentaires, assurances.

Il en résulte qu'il est presque impossible d'apprécier le montant réel de la rémunération d'un salarié.

Après avoir étudié sommairement les variations des salaires et du coût de la vie de 1914 à 1936 et de 1936 à 1945, nous envisagerons d'une façon plus approfondie les mêmes variations depuis 1945 et nous terminerons en comparant les indices des salaires nominaux et du pouvoir d'achat des salariés français, en 1946 et 1947, à ceux des travailleurs de plusieurs pays étrangers, à la même date.

A. Période de liberté de fixation des salaires : 1914-1936. — *Nota préliminaire* : Les indices indiqués sont basés,

pour les salaires, sur la base 100 en 1911 (voir annexe 2) et pour les prix sur la base 100 en 1914 (voir annexe 6).

Entre janvier 1914 et janvier 1919, l'indice des prix de détail passe de 100 à 248, soit 2,4 fois plus.

Pendant la même période, les salaires qui n'ont que doublé entre 1828 et 1880 (indice 40 contre indice 84) et qui ont à peine triplé entre 1828 et 1914 (indice 40 contre indice 100-110) — sauf toutefois pour les conditionneuses dont l'augmentation de salaire est plus importante (indice 40 contre indice 160 environ) — passent de l'indice 100 en 1914 à 150 environ en 1919, soit seulement 0,5 fois plus.

Par contre, entre janvier 1914 et janvier 1921, l'indice des prix de détail passe de 100 à 410 et l'indice des salaires de 100 à 401. On peut donc dire qu'en 1921 les salariés ont retrouvé leur pouvoir d'achat de 1914, mais la hausse des salaires a été retardée par rapport à celle des prix puisque leur augmentation ne commence qu'à la fin de 1919 pour être importante courant 1920.

De janvier 1921 (indice 410) à janvier 1925 (indice 408), le coût de la vie reste étale, quoique, dans le détail, il soit marqué par une baisse (maxima en juillet 1922 : indice 292), puis par une augmentation.

Pendant la même période, les salaires passent de l'indice 410 à l'indice 472. Il faut d'ailleurs remarquer que l'indice 472 étant calculé sur la moyenne des salaires de l'année 1925, l'indice exact de pointe doit être fixé, environ, à 450-460. Le pouvoir d'achat des salariés a donc une tendance à augmenter (de 15 à 20 p. 100 environ).

De janvier 1925 à juillet 1928, l'indice des prix passe de 408 à 547, alors que l'indice des salaires passe de 472 à 597 environ, soit, pour les prix, une augmentation de 34 p. 100 et pour les salaires, une augmentation de 26 p. 100.

De juillet 1928 à juillet 1931, l'indice des prix passe de 547 à 617, soit une hausse de 13 p. 100 et celui des salaires de 597 à 751, soit une hausse de 25 p. 100 (la hausse intervenant surtout fin 1928 et début 1929).

Par contre, si on compare les prix et les salaires entre janvier 1925 et juillet 1931, on s'aperçoit que les prix ont

augmenté de 51 p. 100 et les salaires de 58 p. 100. Les salaires, en retard en 1928, sont donc revenus, sensiblement, en 1931 à la hauteur des prix.

De juillet 1931 (indice 617) à juillet 1936 (indice 461) — date de la signature de la première Convention collective, — le coût de la vie diminue alors que le niveau des salaires reste le même (indice 751 contre indice 750, environ).

En résumé, pendant toute cette période où les salaires ont été librement fixés, on doit conclure de l'étude comparative des prix et des salaires, que les salaires n'augmentent pas avec la même rapidité que les prix, mais qu'ils finissent toujours par rattraper leur retard. De plus, on doit en déduire que le pouvoir d'achat des salariés a augmenté en 1936 par rapport à 1914, puisque l'indice des salaires est passé de 100 à 750, alors que les prix ne sont passés que de 100 à 460, les années favorables aux salariés étant celles de 1923-1925 et 1932-1935.

B. Période des salaires minima obligatoires : 1936-1945. — A partir de juillet 1936, le coût de la vie augmente continuellement et son augmentation ne s'arrêtera plus, sauf à quelques moments très courts.

L'indice de juillet 1936 (461) fait un bond à 567 en janvier 1937 et à 600 en juillet 1937, pour passer à 691 en janvier 1938, soit respectivement 23 p. 100, 30 p. 100 et 49 p. 100 de hausse sur juillet 1936.

Pendant la même période, en raison des diverses sentences arbitrales, les salaires passent de 800 à 950, en janvier 1937, puis 1.150 et 1.200 en juillet 1937 et janvier 1938, soit respectivement 18 p. 100, 43 p. 100 et 50 p. 100 de hausse sur juillet 1936. Le pouvoir d'achat des salariés reste donc le même. Il en est ainsi jusqu'à la guerre de 1939. En effet, à ce moment l'indice des prix est à 748 (soit 62 p. 100 de hausse sur juillet 1936), alors que l'indice des salaires est à 1.250 (soit 60 p. 100 de hausse, environ).

A partir de septembre 1939, les salaires sont théoriquement bloqués. Jusqu'en janvier 1944, ils ne sont relevés que trois fois en 1941, en 1942 et en 1943. C'est ainsi que l'indice des salaires passe de 1.250 en 1939 à 1.376 en 1941,

à 1.394 en 1942, à 1.447 en 1943 et environ à 1.600 en 1944, soit au total 28 p. 100 de hausse sur 1939. Mais l'indice des prix augmente, au contraire, très rapidement : il passe de 750 en septembre 1939 à 932 en octobre 1940, à 1.093 en octobre 1941, à 1.306 en octobre 1942, à 1.706 en octobre 1943, à 2.050 en septembre 1944, soit au total 273 p. 100 de hausse.

Il s'ensuit une diminution considérable du pouvoir d'achat des salariés. Pour rétablir l'équilibre, le Gouvernement accorde, à la libération, en septembre 1944, une hausse de 5 francs de l'heure, ce qui amène l'indice des salaires à 2.577, soit 200 p. 100 de hausse sur 1939.

Nota important : Dorénavant, les indices des prix et des salaires ne seront plus basés respectivement sur la base 100 en 1914 et 100 en 1911, mais sur une base convenue : 100 en 1938 (voir annexes 3 et 7).

D'après ces nouvelles bases, l'indice des prix qui était, à la libération, de 291 et celui des salaires de 230, passent respectivement, en mars 1945, date de départ de la remise en ordre des salaires, à 321 et 340. En mars 1945, les salariés ont donc retrouvé le même pouvoir d'achat qu'en 1938.

C. Mars 1945-Juin 1948. — A partir de mars 1945 paraissent les différents arrêtés de remise en ordre. En octobre 1945, l'indice des salaires est à 380 contre 463 pour celui des prix. Si bien que d'avril 1944 à octobre 1945, les salaires augmentent de 132 p. 100 et les prix de 68 p. 100. Mais ceci ne correspond pas à un accroissement du pouvoir d'achat des travailleurs, étant donné le retard considérable des salaires sur les prix à la libération.

Désormais, les salaires vont courir après les prix sans pouvoir jamais les rattraper, bien que le blocage des salaires ne soit qu'une pure fiction. Des rajustements ont lieu fréquemment sous diverses formes qui constituent un mouvement haussier continue. Les différents procédés employés sont bien connus : moyenne des salaires tendant vers les maxima ; passage systématique de chaque salarié à l'échelon supérieur ; majoration de 25 à 50 p. 100 des heures supplé-

mentaires ; reclassement des zones ; versement de primes de rendement susceptibles d'augmenter de 20 p. 100 les salaires sans accroître le coût de la production, etc. En juillet 1946, au moment de la Conférence Nationale Economique du Palais-Royal, on observait ainsi un décalage de 26 p. 100 entre les salaires réellement payés et les salaires minima légaux.

En octobre 1946, après le relèvement général des salaires à la suite de l'arrêté du 29 juillet 1946, l'indice des salaires est à 520 (soit 52 p. 100 de hausse sur mars 1945) et l'indice des prix à 858 (soit 167 p. 100 de hausse sur mars 1945). Aussi, la disparité entre salaires minima légaux et salaires distribués s'accentue, d'autant plus que la pression ouvrière augmente (grèves, menaces de grève). Après le rajustement des salaires de mars 1945, l'écart entre salaire distribué et salaire légal atteignait 13 p. 100 au bout de dix mois, 18 p. 100 au bout de treize mois, 26 p. 100 au bout de seize mois. Après le rajustement de juillet 1946, l'écart de 14 p. 100 est atteint après trois mois (soit en octobre 1946), celui de 18 p. 100 après six mois (soit en janvier 1947) et celui de 22 p. 100 après neuf mois (soit en avril 1947). La rapidité avec laquelle s'élargit la disparité s'est donc considérablement accrue depuis le rajustement de juillet 1946.

En janvier 1947, l'indice pondéré des salaires (base 100 en janvier 1946) ressort à 143, indice passant à 147 en avril 1947, soit une hausse de 3 p. 100 sur janvier 1947, alors que l'indice des prix est ramené de 856 en janvier à 837 en avril, en raison de l'expérience Blum.

La législation du 31 mai 1947, relative à l'octroi de l'indemnité du minimum vital ne joue pratiquement aucun rôle dans l'industrie pharmaceutique étant donné l'accord du 9 juillet 1947 attribuant une prime à la production de 7 francs de l'heure à tous les salariés, ce qui correspond à un accroissement d'environ 20 p. 100 du salaire horaire du manœuvre et de 15 p. 100 de celui de l'ouvrier professionnel.

Cette question de la prime à la production est d'ailleurs rapidement dépassée ; les syndicats ouvriers et patronaux discutent, en juillet-août 1947, de la révision générale des prix et des salaires, discussion aboutissant, en définitive, à l'arrêté

du 21 août 1947 portant relèvement des salaires à compter du 1er juillet 1947.

Quelle est la situation des salariés en octobre 1947, *après le relèvement de juillet* 1947, *mais avant les grèves de novembre* 1947 ?

L'indice des salaires est pratiquement passé de 520 en octobre 1946 à 640-650 en octobre 1947, soit une augmentation de l'ordre de 23 p. 100 en un an. Pendant la même période, les prix de détail se sont élevés de près de 50 p. 100 (indice 1.268 contre 858), la hausse ayant atteint 56 p. 100 pour la viande et 88 p. 100 pour les œufs.

L'indice du pouvoir d'achat des salariés, sur la base 100 en 1938, ressort en octobre 1947 à 50 environ. Il serait cependant inexact d'en conclure que le pouvoir d'achat des salariés est tombé, à la veille des grèves, à la moitié de ce qu'il était avant guerre.

En effet, il faut tenir compte de l'activité (durée du travail × effectifs) pour évaluer le pouvoir d'achat de la masse globale des salaires en octobre 1947. Si on se base sur un indice d'activité de l'ordre de 110 à cette date (1938 = 100), on peut estimer que le pouvoir d'achat global des salaires est alors de 65 p. 100 environ de celui d'avant guerre, d'autant plus qu'il ne faut pas négliger les primes et les suppléments occultes de salaires.

On obtient, d'ailleurs, un résultat identique en envisageant le revenu mensuel du chef d'une famille de 4 personnes (2 enfants) qui, compte tenu des allocations familiales, est en octobre 1947 de l'ordre de 16.000 francs pour un ouvrier professionnel et de 13.000 francs pour un manœuvre, ce qui donne, respectivement, en indices : 745 et 820. Le pouvoir d'achat de ces revenus mensuels est donc compris entre 58 et 65 p. 100 de leur niveau d'avant guerre.

Pouvoir d'achat des salariés en Juin 1948. — La situation des salaires reste donc désavantageuse, d'autant plus que la hausse des prix se poursuit d'octobre à décembre 1947. Dans cette période, les prix de détail font un nouveau bond de près de 7 p. 100 (indice 1.354 contre 1.268).

Les rajustements de salaires obtenus en décembre ont sur le niveau des rémunérations des incidences qui n'ont pas

encore été enregistrées dans les statistiques. Nous avons vu qu'il ne paraît pas impossible, néanmoins, de les évaluer provisoirement pour notre industrie à 30 p. 100 de la rémunération d'avant les grèves, compte non tenu de l'augmentation des allocations familiales.

Si on tient compte des mouvements de prix (indice 1.354 en décembre 1947, soit une hausse de 57 p. 100 par rapport à décembre 1946 ; indice 1.519 en février 1948, soit une hausse de 10,5 p. 100 par rapport à décembre 1947 et 13,7 p. 100 par rapport à novembre 1947) et de l'augmentation du coût de la vie, chiffrée par les organismes syndicaux au cours des travaux de la Commission des salaires et des prix au Conseil économique, entre le 1er novembre 1947 et le 8 février 1948 (le coût de la vie étant resté sensiblement le même depuis cette date), à : C.G.T., 24,3 p. 100 ; C.N.P.F., 19,2 p. 100 ; C.F.T.C., 20,8 p. 100 ; U.N.A.F., 21, 5 p. 100, on doit conclure que la hausse des prix depuis le mois de décembre semble avoir réduit de plus de moitié l'accroissement du pouvoir d'achat qui était censé résulter de la hausse des salaires nominaux et qui se ramène ainsi à 15 p. 100 environ.

Autrement dit, en juin 1948, le pouvoir d'achat des salariés représenterait environ 70 p. 100 de ce qu'il était en 1938, surtout si on considère la hausse très sensible des allocations familiales depuis 1938.

Ce calcul ne doit cependant pas faire illusion : on ne doit pas oublier, en effet, que des effectifs de salariés plus importants qu'avant guerre (de 3 à 4 p. 100), travaillant davantage ont une part moindre d'un produit national encore inférieur à 1938.

Fournissant 10 p. 100 de travail de plus qu'avant guerre, les salariés ont un pouvoir d'achat réduit de 30 p. 100 par rapport à 1938, tandis que les ressources totales qu'ils doivent se partager avec les autres catégories de bénéficiaires de revenus (relativement plus avantagés) restent elles-mêmes inférieures à celles d'avant guerre d'environ 10 p. 100. Dans ces conditions, la part de chacun d'eux à la masse commune des biens disponibles reste faible, comparée à ce qu'elle était autrefois.

D. Hausse des salaires nominaux et pouvoir d'achat des travailleurs français et étrangers.

1° *Salaires nominaux.* — L'annexe n° 8 donne les indices des salaires nominaux horaires des travailleurs français et étrangers en 1946 et au début de 1947 (derniers indices officiellement connus pour l'étranger) par rapport à l'année 1938 (1938 = 100). Pour quelques pays, cependant, les chiffres indiqués ont dû être basés sur le salaire journalier, hebdomadaire ou mensuel, étant donné l'absence de renseignements sur la durée du travail permettant de transformer les données connues en salaires horaires. Notons, enfin, qu'il ne nous a pas été possible de chiffrer les indices de l'Albanie, de la Roumanie, de la Turquie, de l'U.R.S.S. et de la Yougoslavie, vu le manque de données statistiques.

On observe que, dans tous les pays considérés, à l'exception de la Hongrie, les indices des salaires nominaux sont supérieurs à 100, soit au niveau de 1938. La situation spéciale de la Hongrie résulte du fait que l'inflation a pris une telle ampleur dans ce pays que le Gouvernement hongrois a dû procéder, en 1946, à une complète réorganisation monétaire.

Suivant l'importance de leur hausse de salaires nominaux par rapport aux années d'avant guerre, on peut répartir les pays européens en quatre groupes.

Premier groupe. — Pays où les salaires nominaux sont plus de dix fois supérieurs au niveau d'avant guerre :

Grèce ;
Italie ;
Pologne.

Deuxième groupe. — Pays où les salaires nominaux représentent entre quatre et dix fois ceux de 1938 :

France ;
Bulgarie ;
Finlande.

Troisième groupe. — Pays faisant apparaître une hausse

des salaires ne dépassant pas le triple de leur niveau d'avant guerre :

Tchécoslovaquie ;
Belgique ;
Portugal.

Quatrième groupe. — Pays où le niveau des salaires s'établit entre 130 *et* 175 *p.* 100 *de celui de* 1938 :

Pays scandinaves (sauf Finlande) ;
Royaume-Uni ;
Irlande ;
Allemagne ;
Espagne ;
Autriche ;
Suisse ;
Pays-Bas.

2° *Pouvoir d'achat.* — L'annexe n° 8 donne l'évolution du pouvoir d'achat au moyen d'indices calculés sur la base des indices des salaires nominaux et des indices du coût de la vie correspondants.

Si on considère la colonne relative à l'année 1946 (étant donné le peu de renseignements dont nous disposons pour 1947), il apparaît que, là aussi, les pays européens peuvent se répartir en quatre groupes ; les pays étant indiqués, dans chaque groupe, dans l'ordre décroissant de leurs salaires réels.

Premier groupe. — Pays où le salaire réel s'est élevé par rapport à 1938 :

Portugal ;
Royaume-Uni ;
Danemark ;
Bulgarie ;
Finlande ;
Allemagne.

Deuxième groupe. — Pays où le salaire réel est à peu près égal à celui de 1938 :

Suisse ;
Suède ;
Norvège.

Troisième groupe. — Pays où le salaire réel est inférieur de moins de 25 *p.* 100 *au niveau de* 1938 :

Pays-Bas ;
Irlande ;
Belgique ;
France ;
Tchécoslovaquie ;
Autriche.

Quatrième groupe. — Pays où le salaire réel est inférieur de plus de 25 *p.* 100 *au niveau de* 1938 :

Italie ;
Espagne ;
Grèce ;
Hongrie ;
Pologne.

En rapprochant le classement ainsi obtenu de celui qui résulte de la comparaison des salaires nominaux, on constate que les trois pays ayant enregistré les hausses de salaires nominaux les plus considérables (Grèce, Italie, Pologne) figurent parmi ceux dont les salaires réels se sont le plus dépréciés et que la Hongrie appartient à ce groupe, en dépit des efforts qu'elle a accomplis pour assainir sa situation monétaire.

Par contre, la hausse importante des salaires nominaux enregistrée en Bulgarie et en Finlande a servi, dans une certaine mesure, à améliorer le niveau de vie des travailleurs, puisqu'il apparaît que les salaires réels de 1946 sont supérieurs, légèrement, à ceux de 1938. Tel n'est pas le cas de la France où, malgré la hausse des salaires nominaux, on enregistre une diminution sensible des salaires réels.

La Suède et la Norvège ont réussi à maintenir leurs salaires réels au niveau d'avant guerre. Ce fait s'explique par l'existence, dans les pays scandinaves, de systèmes d'échelles de salaires variant suivant le coût de la vie.

L'évolution des salaires réels au début de l'année 1947 apporte quelques correctifs à ce qui précède.

Elle révèle, en effet, qu'une amélioration du niveau des salaires réels se manifeste dans huit pays: Autriche, Belgique, Finlande, Hongrie, Irlande, Pays-Bas, Royaume-Uni et Tchécoslovaquie, alors que les salaires réels continuent de se déprécier en France et enregistrent un recul en Bulgarie.

D'une manière générale, l'évolution actuelle des salaires réels s'explique non pas tellement par la politique des salaires appliqués dans les pays européens, mais surtout par la politique des prix qu'ils suivent.

Presque tous les pays d'Europe ont institué un blocage des salaires, sauf les pays scandinaves qui pratiquent le système de l'échelle mobile et la Grande-Bretagne qui s'efforce de revenir à la libre négociation des salaires entre les parties intéressées, le Gouvernement n'intervenant qu'en cas de conflit. Or, il faut bien constater que ce blocage n'a eu de succès que dans la mesure où les réglementations de prix sont parvenues à maintenir ces derniers dans des limites raisonnables. Lorsque la hausse des prix n'a pu être enrayée, les gouvernements ont tous été amenés à accorder de fréquentes dérogations et à assouplir le contrôle des salaires, afin d'éviter une réduction trop sensible du pouvoir d'achat des travailleurs.

C'est pourquoi, comme nous le disions au début de ce travail, seule une politique efficace des prix peut ramener le niveau de vie des travailleurs à celui d'avant guerre.

TITRE III

RÉGLEMENTATION ACTUELLE

Ayant ainsi envisagé la notion de salaires sous son aspect juridique, puis sous son aspect historique, nous étudierons maintenant, en détail, la réglementation actuelle de fixation des salaires, basée entièrement, ainsi que nous venons de le voir, sur l'arrêté du 31 décembre 1947 complété et modifié par l'arrêté du 19 janvier 1948.

Après avoir défini, dans un chapitre premier, les principes généraux de la réglementation actuelle et avoir insisté sur l'importance d'un classement correct des salariés, nous envisagerons, dans un chapitre deuxième, les salaires des différentes catégories de travailleurs.

Enfin, un chapitre troisième sera consacré à l'examen des réglementations spéciales dues aux modifications des conditions de travail (heures supplémentaires), dues aux salariés eux-mêmes (jeunes ouvriers et employés, salariés physiquement diminués, affectations polyvalentes), dues au lieu du travail (abattements de zone), dues, aussi, à l'adjonction au salaire proprement dit de certaines primes (primes d'ancienneté, primes pour travaux insalubres, primes pour travaux salissants, gratifications, primes fictives).

CHAPITRE PREMIER

Principes généraux de la réglementation actuelle.

A. — Les bases de la réglementation actuelle : la qualification professionnelle et le coefficient.

La réglementation actuelle repose essentiellement sur deux notions fondamentales :

Celle de la qualification professionnelle.

Celle du coefficient.

La qualification professionnelle.

Lorsqu'un salarié est embauché dans une entreprise, l'employeur doit trouver, tout d'abord, la qualification professionnelle à lui affecter; dans ce but, il doit rechercher dans les arrêtés de salaires, parmi les catégories, échelons, emplois, la définition se rapprochant le plus des fonctions remplies effectivement par l'ouvrier dans l'entreprise.

En principe, à chaque fonction doit correspondre une qualification professionnelle; cependant, nous examinerons plus loin le cas des affectations polyvalentes et les obligations qu'elles comportent pour l'employeur.

Cette partie de la réglementation est automatique et s'applique purement et simplement; en effet, la simple lecture des définitions des différents emplois donne immédiatement la qualification professionnelle du salarié. Etant donné une fonction, on en déduit immédiatement la qualification correspondante.

Le coefficient.

Le montant de la rémunération à attribuer au salarié est énoncé en coefficient du salaire minimum du manœuvre-balai adulte de l'industrie des métaux, pour la première zone de la région parisienne et pour un horaire hebdomadaire de quarante heures.

De même qu'à chaque fonction correspond une qualification professionnelle, de même à chaque qualification professionnelle correspond un coefficient.

Il est posé comme principe que le coefficient du manœuvre-balai adulte de l'industrie des métaux est 100. A partir de ce coefficient sont déterminés tous les autres coefficients correspondant aux différentes qualifications professionnelles.

Cette partie de la réglementation est également automatique, car les arrêtés de salaires donnent immédiatement le coefficient d'un salarié, connaissant sa qualification professionnelle.

B. Définition des différents salaires.

Ce n'est qu'après avoir déterminé le coefficient d'un travailleur que l'employeur va pouvoir fixer librement le montant de son salaire à l'intérieur de certaines limites.

En effet, à chaque coefficient correspond le plus souvent deux salaires constituant une fourchette à l'intérieur de laquelle doit être placée la rémunération du salarié. Dans le cas le plus général, on distingue ainsi un salaire minimum et un salaire maximum. Notons toutefois, pour mémoire, que certaines catégories de salariés n'ont pas de salaire maximum ; il en est ainsi, en particulier, pour les collaborateurs techniques, les cadres, les visiteurs médicaux.

Ces différents salaires constituent pour l'employeur, un cadre dont, en principe, il ne peut pas sortir. C'est là l'inconvénient majeur du système actuel de réglementation qui, en ne laissant que peu de liberté à l'employeur, restreint ses possibilités d'adapter exactement le salaire au travail correspondant de l'ouvrier, le salaire étant, comme nous l'avons vu en étudiant le fondement juridique des salaires, la contrepartie exacte du travail effectué par le salarié. C'est d'ailleurs pour palier, dans une certaine mesure, à cet inconvénient que le législateur a défini un salaire minimum et un salaire maximum qui constituent les deux « gold points » à l'intérieur desquels évolue le montant du salaire versé et non pas un seul salaire à la fois minimum et maximum (ce qui existe pourtant dans quelques branches professionnelles).

1° *Le salaire minimum légal* est le salaire au-dessous duquel aucun salarié adulte, d'aptitude physique normale, faisant un travail correspondant à une qualification professionnelle précise, ne peut et ne doit être payé.

Il existe toutefois une circonstance où l'employeur peut payer à l'ouvrier un salaire inférieur au minimum légal : lorsqu'il s'agit d'un salarié physiquement diminué. (Nous étudierons en détail les conditions exigées dans ce cas, dans le chapitre troisième.)

Ce salaire minimum légal ainsi défini correspond toujours au salaire d'embauche.

Nous envisagerons le mode de calcul du salaire minimum légal lors de l'étude des salaires de chaque catégorie de travailleurs. Disons toutefois, dès maintenant, que ce salaire est obtenu en multipliant la valeur du « point heure » (actuellement 0 fr. 38)) ou du « point mensuel » (actuellement 65 fr. 90) par le coefficient de l'emploi ou de la fonction.

2° *Le salaire maximum individuel* est le salaire au-dessus duquel aucun salarié adulte, d'aptitude physique normale, faisant un travail correspondant à une qualification professionnelle précise, ne peut et ne doit être payé. Ce salaire est obtenu en appliquant un certain pourcentage au salaire minimum légal de chaque catégorie ou emploi (18 p. 100).

Certaines catégories de salariés n'ont pas de salaire maximum, en particulier les cadres et les visiteurs médicaux. L'employeur peut donc, théoriquement, fixer librement le salaire à verser à un cadre, par exemple, pourvu qu'il respecte la règle du minimum légal.

Il en est de même en ce qui concerne les ouvriers qui n'ont pas de maximum individuel mais qui sont assujettis à une règle spéciale : celle du salaire moyen maximum.

3° *Le salaire moyen maximum* s'applique essentiellement à la rémunération des ouvriers.

La règle du salaire moyen maximum exige que la moyenne des salaires versés à une même catégorie professionnelle de travailleurs soit comprise entre le salaire minimum légal et un salaire appelé moyen maximum (moyen, parce qu'il fait intervenir la moyenne des salaires ; maximum, parce qu'il ne

peut être dépassé), calculé à 15 p 100 au-dessus du salaire minimum légal.

On obtient donc facilement le salaire moyen maximum légal en multipliant le salaire minimum légal par 1,15.

Pour calculer le salaire moyen d'une catégorie professionnelle, il suffit d'additionner les salaires effectivement versés à chacun des travailleurs de ladite catégorie et de diviser la somme ainsi obtenue par le nombre de salariés de cette catégorie. On obtient ainsi le salaire moyen réel de la catégorie qui doit être inférieur ou au plus égal au salaire moyen maximum légal fixé par les arrêtés de salaires.

Exemple : Envisageons le cas des conditionneuses simples (coefficient 115), dont le salaire minimum est de 43 fr. 50 et le salaire moyen maximum de 50 fr. 25.

Soit, dans un laboratoire : 3 conditionneuses.

Une première, payée	43 fr. 70
Une deuxième, payée	46 fr. 30
Une troisième, payée	45 fr. 00

Le salaire moyen réel de ces conditionneuses est :

$$\frac{43{,}70 + 46{,}30 + 45 \text{ fr.}}{3} = 45 \text{ fr.}$$

La règle du moyen maximum est donc observée, puisque 45 est inférieur à 50,25. Au contraire, si la troisième conditionneuse avait été payée 66 fr., le salaire moyen réel eut été de :

$$\frac{43{,}70 + 46{,}30 + 66 \text{ fr.}}{3} = 52 \text{ fr.}$$

et la règle du moyen maximum eut été transgressée.

En conclusion, on voit donc que l'employeur doit attribuer à chaque conditionneuse un salaire au moins égal à 43 fr. 70 (minimum légal) et qu'il peut le dépasser, sous réserve que la moyenne des salaires versés ne dépasse pas le moyen maximum, soit : 50 fr. 25.

La notion de moyen maximum pose un certain nombre de problèmes très importants.

Tout d'abord, le cadre de son appréciation est l'établissement matériellement distinct. Pour une entreprise pos-

sédant plusieurs établissements, mêmes voisins, chacun de ces derniers constitue l'unité d'application de la règle.

De plus, l'appréciation doit être faite séparément pour les adultes et pour les jeunes travailleurs dont les salaires, comme nous le verrons, peuvent être fixés en appliquant un certain pourcentage aux salaires des adultes ayant la même qualification professionnelle.

Enfin, la règle du moyen maximum ne s'applique pas lorsqu'il n'y a qu'un seul ouvrier dans une catégorie professionnelle (arrêt de la Cour de cassation du 18 janvier 1946).

C. — Indemnité horaire.

Ainsi, et il faut fortement insister sur ce point, l'employeur doit fixer le salaire d'un travailleur en procédant aux opérations suivantes :

1° Déterminer la qualification professionnelle de l'intéressé en cherchant dans les arrêtés de salaires la définition se rapprochant le plus de ses fonctions.

2° Déduire, connaissant la qualification professionnelle du travailleur, son coefficient par simple lecture de l'arrêté.

3° Calculer les salaires correspondants à ce coefficient minimum légal et moyen maximum pour les ouvriers, minimum légal et maximum individuel pour les employés, techniciens et agents de maîtrise, minimum légal pour les cadres.

4° Déterminer le montant du salaire à attribuer à l'intéressé. Ce salaire doit être au moins égal au minimum légal. De plus :

Pour les ouvriers il doit être tel que la règle du moyen maximum soit respectée ;

Pour les employés, techniciens et agents de maîtrise, il doit être inférieur ou égal au salaire maximum individuel ;

Pour les cadres (qui n'ont pas de maximum individuel), il peut être fixé à n'importe quel niveau.

Au salaire ainsi fixé, s'ajoute, en vertu de l'article 3 de l'arrêté du 31 décembre 1947, une indemnité dont le montant est de 10 francs de l'heure, ou, pour le personnel travaillant quarante heures par semaine, de 1.733 francs par mois. Son montant est uniforme pour tous les travailleurs, quelle que soit

leur place dans la hiérarchie. On peut donc dire qu'elle entraîne un tassement de cette hiérarchie, car 10 francs est relativement plus important pour un travailleur gagnant 50 francs de l'heure que pour un autre en gagnant 200.

Cette indemnité est considérée comme un supplément de salaire ; elle doit faire l'objet d'une mention spéciale sur le bulletin de paye ; elle supporte la majoration prévue pour les heures supplémentaires.

D. — Importance d'un classement correct.

La détermination de la qualification professionnelle est ainsi l'opération fondamentale, puisque d'elle découle le coefficient et, par suite, le salaire à verser. Le plus grand soin doit donc être rapporté à rechercher dans quelle catégorie, échelon ou fonction doit être classé un salarié.

Deux règles doivent être observées scrupuleusement :

1° *Le classement d'un salarié doit être absolument étranger à la considération du montant de sa rémunération.* Ce n'est pas parce qu'un salarié doit recevoir tels ou tels appointements que l'on doit lui affecter telle ou telle qualification. Ce serait une grosse erreur que de classer un salarié à une fonction supérieure pour légitimer une rémunération. En effet, une erreur dans le classement d'un salarié peut faire crouler tout l'édifice des salaires d'une entreprise et nuire aux avantages que présente la réglementation actuelle. Il faut bien se pénétrer de l'idée que tous les salaires découlent les uns des autres et que le fait d'un mauvais classement d'un salarié, lui attribuant un poste supérieur à celui qu'il devrait avoir, entraîne, tôt ou tard, l'obligation, pour l'employeur, d'augmenter tous les salaires des autres travailleurs (ce qui a toujours pour effet d'introduire dans l'entreprise des réclamations de toutes sortes et de nuire au bon rendement du travail).

Il faut considérer, en outre, que dans le cas le plus général, l'existence pour chaque coefficient d'un salaire minimum et d'un salaire maximum individuel laisse une marge suffisante à l'employeur (18 p. 100) pour payer ses employés suivant leur valeur professionnelle ou leurs qualités de rendement, de rapidité et d'ardeur au travail, sans oublier l'importance des

responsabilités qui leur sont attribuées ; mieux, cette marge doit être utilisée à fond par l'employeur pour créer une distinction entre des salariés dotés du même coefficient.

La méconnaissance de ces notions fondamentales a permis aux organisations ouvrières de revendiquer de nouvelles définitions qui ont eu pour effet de restreindre de plus en plus la liberté de l'employeur et de lui imposer un cadre de salaires de plus en plus étroit.

2° *Le classement d'un salarié doit être indépendant du titre que l'employeur désire lui attribuer :* c'est uniquement la fonction qui doit être prise en considération ; c'est parce que l'ouvrier effectue tel ou tel travail qu'on doit lui donner telle ou telle qualification et non parce qu'on désire lui attribuer tel ou tel titre.

Il faut, en outre, faire remarquer :

a) Que le Code du Travail (article 44, livre I[er]) prescrit de porter obligatoirement certaines rubriques sur le bulletin de paye et que le Ministre du Travail, par circulaire TR 88-46 du 13 août 1946 recommande d'y ajouter certaines mentions destinées à assurer, d'une manière plus efficace, l'observation de la réglementation des salaires. C'est ainsi qu'en attendant le vote d'un projet de loi, le Ministre demande aux employeurs d'inscrire sur le bulletin de paye : la qualification professionnelle et le coefficient du salarié. Cette mesure constitue, certes, un travail supplémentaire pour le chef d'entreprise, mais elle a cependant l'avantage de lui donner un moyen de défense puissant contre les revendications ouvrières. Il lui sera possible de les écarter facilement en exhibant les mentions du bulletin de paye ; par conséquent, un employeur se défendra d'autant mieux que la qualification professionnelle portée sur le bulletin de paye sera celle effectivement due au salarié en fonction de son travail.

b) Que chaque classement ne vaut que pour l'entreprise qui l'a établi. Il ne confère aucun droit au salarié pour des embauches ultérieures dans d'autres entreprises. Inversement, d'ailleurs, un employeur ne peut se prévaloir du classement d'un salarié dans l'entreprise qu'il vient de quitter.

On voit donc toute l'importance d'un classement correct. C'est sur lui que doit porter toute l'attention du chef d'entre-

prise, car, de lui, dépend le rendement du travail, le « climat » plus ou moins bon de la maison, l'abaissement éventuel du prix de revient permettant de vendre moins cher que les concurrents, par suite, le développement du chiffre d'affaires, en un mot, la vie même de l'entreprise.

E. — Procédure en cas de désaccord sur la qualification.

En application de la réglementation actuelle, les employeurs procèdent donc au classement de chacun des salariés de leurs entreprises, dans les catégories ou positions types.

Lorsqu'il y a désaccord au sujet de la classification, quelle est la procédure devant laquelle l'employeur peut se trouver entraîné ?

Différents cas peuvent se poser.

1° L'arrêté portant fixation des salaires ne comporte pas de dispositions relatives à ces litiges.

C'est le cas pour les arrêtés fixant les salaires des ouvriers, des employés, et des agents de maîtrise, techniciens et assimilés.

Dans cette hypothèse la question ne soulève pas de difficultés : le règlement du différend est nécessairement de la compétence des Conseils de prud'hommes.

Ainsi en a jugé, notamment, un arrêt de la Cour de Cassation du 23 octobre 1947.

De tels litiges, en effet, dérivent du contrat de travail qui existe entre l'employeur et le salarié ; comme tels ils sont de ceux pour lesquels la loi attribue compétence aux Conseils de prud'hommes.

D'ailleurs, aucune disposition des arrêtés de salaires en cause ne retire leur compétence aux Conseils de prud'hommes pour l'attribuer à une autre autorité ou à une autre juridiction.

De plus dans un autre arrêt du 18 décembre 1947, la Cour de Cassation a décidé que, à défaut d'accord intervenu entre les parties, l'Inspecteur du travail ne peut statuer ni comme juge, ni comme arbitre, sur les différends existant entre employeurs et salariés relativement à la classification hiérarchique de ces derniers.

2° L'arrêté institue une Commission paritaire.

C'est le cas pour les arrêtés fixant les salaires des ingénieurs et cadres.

Les Commisions paritaires ainsi créées sont des commissions départementales composées des organisations syndicales les plus représentatives d'employeurs et de salariés de la profession. Elles sont présidées par l'Inspecteur du travail.

« Les salariés visés par les arrêtés de salaires instituant de telles commissions départementales peuvent soumettre les litiges portant sur des questions de classification », disent les arrêtés en question, « à ces commissions ».

Les salariés sont-ils obligés de porter le différend devant les Commissions paritaires ou bien peuvent-ils le soumettre directement aux Conseils de prud'hommes ?

Le Ministre du Travail dans sa circulaire TR 11-38 du 22 février 1946 indiquait que les salariés restaient libres, *par la suite*, de saisir les tribunaux, dont la compétence ne pouvait être modifiée par la création de ces Commissions.

La jurisprudence (tribunal civil de Versailles, 28 juin 1947; tribunal civil du Mans, 23 avril 1947) est plus large ; elle estime qu'il n'y a là qu'une simple faculté offerte aux salariés : ceux-ci restent libres, s'ils l'entendent ainsi, de ne pas user de cette faculté et de porter directement les différends devant le Conseil de prud'hommes.

A vrai dire, cette solution résulte des termes mêmes de ces arrêtés ministériels qui excluent toute idée d'obligation. Au surplus, une disposition d'un arrêté ne pourrait porter atteinte à la compétence des tribunaux qui est déterminée par la loi.

De toute manière, en aucun cas, les Commissions paritaires créées par les arrêtés de salaires ne peuvent mettre en échec la compétence des Conseils de prud'hommes. Les salariés, quels que soient les termes dans lesquels les Commissions sont instituées, sont libres de passer par elles et de saisir ensuite du même litige les Conseils de prud'hommes ou même de venir directement devant eux.

Dans notre industrie la procédure devant cette Commission paritaire comporte deux stades :

a) L'affaire passe tout d'abord devant une sous-commission composée d'un employeur et d'un cadre et présidée par

l'Inspecteur du Travail. Presque toutes les affaires se terminent à ce stade.

b) En cas de désaccord devant la sous-commission, l'affaire passe en commission plénière, présidée par l'Inspecteur du Travail et composée de trois représentants cadres désignés par les organisations de salariés intéressés, d'un cadre désigné par le Comité d'entreprise de l'établissement en cause ou, à défaut, par les cadres de l'établissement, et de quatre employeurs désignés par les groupements patronaux intéressés.

En résumé, le règlement d'un différend portant sur une classification est toujours de la compétence du Conseil de prud'hommes. Toutefois les cadres, et eux seuls, peuvent demander à passer devant une Commission paritaire départementale.

CHAPITRE II

Salaires des différentes catégories de travailleurs.

Après avoir étudié les bases de la réglementation actuelle et avoir défini les différents salaires, nous allons envisager maintenant les règles qui s'appliquent à chacune des catégories de salariés.

A. — Ouvriers.

1° *Répertoire des textes actuellement en vigueur.*

Arrêté du 8 juin 1945 (*J. O.*, 10 juin 1945. p. 3.393).
Décision du 29 juin 1945 (*J. O.*, 3 juillet 1945, p. 4.028).
Décision du 31 juillet 1946 (*J. O.*, 3 août 1946, p. 6.899).

2° *Différents salaires.*

En ce qui concerne les ouvriers, on distingue deux salaires :

a) *Un salaire minimum légal*, calculé en multipliant la valeur du point heure, ou base technique, par le coefficient correspondant à la qualification professionnelle. Actuellement cette base technique vaut 0 fr. 38.

b) *Un salaire moyen maximum*, obtenu en multipliant le salaire minimum légal par 1,15.

Ainsi que nous l'avons vu, l'employeur doit verser à ses ouvriers au moins le minimum légal correspondant à leur catégorie. Il peut, en outre, dépasser ce minimum légal, sous réserve de respecter la règle du moyen maximum que nous avons étudié précédemment.

Bien entendu, à ces salaires s'ajoute l'indemnité horaire de 10 francs.

3° *Classification des ouvriers.*

Le classement de cette catégorie de travailleurs ne présente pas de difficultés particulières. L'article 3 de l'arrêté du 8 juin 1945 avait prévu différentes catégories professionnelles. La décision du 29 juin 1945, modifiée par une décision du 31 juillet 1946 a classé les différents métiers et emplois de l'industrie pharmaceutique dans ces catégories.

Pourtant il nous paraît intéressant d'étudier plus spécialement le cas des chefs de table et des chefs d'équipe qui a donné lieu à diverses interprétations.

Chef de table. — Chef d'équipe. — Cette catégorie d'ouvriers bénéficie d'une bonification de salaires due aux fonctions particulières qu'ils occupent dans l'entreprise. (Nous étudierons dans le chapitre réservé aux agents de maîtrise la différence fondamentale qui existe entre un chef d'équipe et un agent de maîtrise 1er degré, anciennement appelé « contremaître ».

a) *Chef de table.* — Le chef de table surveille, sous sa responsabilité, une table de conditionnement et participe, *d'une manière continue*, à l'exécution du travail. Son salaire doit être de 10 p. 100 supérieur à celui de l'ouvrier le mieux payé de la table, ou à celui de sa qualification professionnelle.

b) *Chef d'équipe.* — De même que le chef de table surveille une table de conditionnement, de même le chef d'équipe a sous sa responsabilité une équipe de travailleurs. Son salaire doit être :

1° Supérieur de 10 p. 100 à celui de l'ouvrier ou de l'ou-

vrière le mieux payé de son équipe ou à celui de sa qualification professionnelle, si l'équipe comprend au plus 5 ouvriers ou ouvrières.

2° Supérieur de 15 p. 100 à celui de l'ouvrier ou de l'ouvrière le mieux payé de son équipe, ou à celui de sa qualification professionnelle, si l'équipe comprend plus de 5 ouvriers ou ouvrières.

On s'est demandé sur quel salaire devait porter la majoration de 10 ou 15 p. 100.

On doit tout d'abord décider que cette majoration porte uniquement sur le salaire proprement dit, à l'exclusion de l'indemnité horaire de 10 francs, par analogie avec ce qui a été prescrit par le Ministre du Travail, dans sa circulaire du 20 janvier, pour la prime d'ancienneté et les primes au rendement.

De plus, s'il n'y a pas de difficulté lorsque le chef de table ou le chef d'équipe a le même coefficient que les ouvriers qu'il a sous ses ordres (dans ce cas il doit avoir 10 ou 15 p. 100 de plus que le mieux payé), il n'en est pas de même lorsque le chef d'équipe a un coefficient supérieur : lorsque, par exemple, il s'agit d'une conditionneuse qualifiée dirigeant des conditionneuses simples. Dans ce cas, on doit considérer que l'employeur a rempli les conditions de l'arrêté quand il verse à son chef d'équipe un salaire au moins égal à 110 ou 115 p. 100 de sa qualification professionnelle. La même solution doit être retenue dans le cas d'une promotion d'une ouvrière ou d'un ouvrier au rang de chef d'équipe ou de chef de table.

Les classifications données par les décisions de 1945 ou de 1946 se sont montrées imparfaites sur quelques points. C'est pourquoi, depuis décembre 1946, des négociations « laborieuses » se poursuivent entre les organisations ouvrières et patronales pour les modifier légèrement. A l'heure actuelle, aucun accord n'a encore été signé, mais il semble que l'on s'oriente vers les solutions suivantes :

1° Le manœuvre gros travaux passerait du coefficient 108 au coefficient 115.

2° Le chef de table se verrait attribuer la même définition

que le chef d'équipe (ce qui ne changera rien, car il en était ainsi dans la réalité).

3° Il serait créé un emballeur troisième échelon, coefficient 130 et un emballeur-rappeleur, coefficient 135.

4° Des définitions nouvelles de scelleuses d'ampoules seraient mises au point.

B. — Employés.

1° *Répertoire des textes actuellement en vigueur.*

Arrêté du 12 juin 1945 (*J. O.*, 17 juin 1945, p. 3629).
Arrêté du 12 juin 1946 (*J. O.*, 20 juin 1946, p. 5499).
Décision du 1er juillet 1947 (*J. O.*, 17 juillet 1947, p. 6818).
Arrêté du 11 juillet 1945 (*J. O.*, 13 juillet 1945, p. 4323).
Décision du 11 juillet 1945 (*J. O.*, 13 juillet 1945, p. 4323).

2° *Différents salaires.*

En ce qui concerne les employés, on distingue les deux salaires suivants :

a) *Un salaire minimum légal*, calculé en multipliant le point mensuel ou base technique (à l'heure actuelle 65 fr. 90) par le coefficient de l'échelon ou de l'emploi. On obtient ainsi, directement, un salaire mensuel correspondant à quarante heures de travail par semaine ou cent soixante-treize heures 1/3 par mois ;

b) *Un salaire maximum individuel*, égal à 118 p. 100 du salaire minimum légal de chaque catégorie ou emploi.

Pour être en règle avec les arrêtés de salaires, le chef d'entreprise doit fixer les salaires de ses employés entre le minimum et le maximum individuels de chaque catégorie ou emploi, la marge comprise entre le minimum et le maximum étant destinée à permettre aux employeurs une hiérarchie de leurs employés en fonction de leur valeur professionnelle.

A ces salaires s'ajoute l'indemnité horaire de 10 francs, soit, pour les employés faisant quarante heures par semaine, une somme de 1.733 francs par mois.

3° *Classification des employés.*

Depuis le 15 mars 1945, une pléïade de textes s'est succédée concernant les salaires des employés : en particulier, trois textes sont intervenus coup sur coup entre le 15 mars 1945 et le 1er juin 1945.

Un arrêté du 16 mars 1945 (*J. O.* du 19 mai 1945, p. 2857) a d'abord fixé les salaires des employés pour la période allant du 15 mars au 30 avril 1945.

Un arrêté du 28 mai 1945 (*J. O.* du 31 mai 1945, p. 3114) est venu modifier ce texte en ajoutant certaines définitions d'emploi, en en modifiant d'autres, tout en en supprimant des troisièmes et, pour couronner le tout, en relevant légèrement les coefficients (cet arrêté du 28 mai 1945 fixait le niveau des salaires pour la période allant du 1er au 31 mai 1945).

Un troisième texte est intervenu alors : l'arrêté du 12 juin 1945, complété par une décision portant la même date. Ce texte, qui devait rester en vigueur pendant un an, fut complété et modifié par un arrêté du 12 juin 1946, suivi d'une décision de même date, afin de corriger le niveau trop faible de certains coefficients et afin de mettre en rapport les salaires légaux avec les salaires réellement pratiqués dus à la surenchère créée par le manque d'employés de bureau qualifiés.

Enfin, le *Journal officiel* du 17 juillet 1947 publiait une décision du 1er juillet 1947 abrogeant les décisions du 12 juin 1945 et du 12 juin 1946. Ce texte, qui est le seul en vigueur actuellement, a pour objet de rajuster certains coefficients. Il présente le grand avantage de rassembler en une décision unique des définitions qui se trouvent disséminées un peu partout.

Cependant, cette décision du 1er juillet 1947 a soulevé, lors de sa publication, des difficultés sur le point de savoir quel allait être le sort de la classification des employés de bureau propres à l'industrie pharmaceutique établie par la décision du 11 juillet 1945 (on se souvient que cette décision est intervenue pour maintenir des définitions existantes dans la Convention Collective de 1936).

La Confédération Générale du Travail désirait, en effet, que les coefficients donnés par la décision de 1945 soient relevés de 15 à 20 points, par analogie avec ce qu'entraînait la décision du 1er juillet 1947.

Mais la Chambre des Fabricants de Produits Pharmaceutiques s'opposa à cette façon de voir en invoquant les arguments juridiques suivants :

1° La position de la C. G. T. ne répond pas à l'esprit de la décision du 1er juillet 1947. En effet, celle-ci ne relève pas systématiquement les points de certaines qualifications, mais a pour but d'aligner les coefficients de la décision interprofessionnelle sur ceux pratiqués actuellement dans les grandes industries, telles que les métaux et la chimie (la Chambre donnait, d'ailleurs, un grand nombre d'exemples à l'appui de sa thèse).

2° S'il est bien vrai que l'article 2 de l'arrêté du 12 juin 1945 prévoit que les salaires des employés de bureau de certaines industries peuvent continuer à être fixés par des arrêtés spéciaux entérinant des dispositions collectives *sous la double condition que le salaire réel de l'employé ne puisse être ni inférieur au minimum ni supérieur au maximum fixé par la décision interprofessionnelle*, il n'en est pas moins certain que cet article 2 n'est pas applicable en Pharmacie, l'article 1er de l'arrêté du 11 juillet 1945 stipulant que seules les dispositions des articles 3 à 14 de l'arrêté du 12 juin 1945 sont étendues aux employés de bureau de l'industrie pharmaceutique.

Il ressort donc, sans doute possible, de ces considérations, que :

a) L'arrêté du 11 juillet 1945 n'est pas un texte accessoire ou complémentaire de l'arrêté du 12 juin 1945 ; il est un texte juridique équivalent et qui doit produire tous ses effets en tant que tel.

b) C'est seulement dans les industries énumérées dans l'article 2 de l'arrêté du 12 juin 1945 que l'on doit relever les salaires des employés de bureau au niveau fixé par la décision interprofessionnelle du 1er juillet 1947.

Cependant, la Chambre des Fabricants a estimé qu'en pratique les emplois prévus par la décision du 11 juillet 1945

devaient être alignés sur ceux de la décision du 1er juillet 1947, lorsque les définitions données par ces deux textes sont absolument identiques (et dans ce cas seulement).

En résumé, les décisons, actuellement en vigueur, donnant le classement des employés de bureau sont :

La décision du 11 juillet 1945.

La décision du 1er juillet 1947.

C. — Techniciens et agents de maîtrise.

1° *Répertoire des textes actuellement en vigueur.*

Arrêté du 8 janvier 1946 (*J. O.*, 11 janvier 1946, p. 278).

2° *Différents salaires.*

On distingue pour les techniciens et agents de maîtrise les mêmes salaires que pour les employés, à savoir :

Un salaire minimum légal.

Un salaire maximum individuel.

Les règles que nous avons indiquées pour les employés s'appliquent également aux techniciens et agents de maîtrise.

3° *Classification des techniciens et agents de maîtrise.*

Les définitons des différents emplois ou échelons de techniciens ou d'agents de maîtrise sont fixées par l'arrêté du 8 janvier 1946. Cette classification ne donne lieu à aucune difficulté. Cependant, plusieurs remarques nous paraissent intéressantes.

Tout d'abord, et pour la première fois, nous trouvons une disposition qui permet de classer les salariés par *assimilation*. Il en est ainsi pour les agents de maîtrise n'ayant pas de commandement ou de surveillance, l'assimilation devant être faite en tenant compte de l'importance du poste ou de la fonction, de l'initiative ou de l'autonomie qu'il comporte (article 4 de l'arrêté du 8 janvier *in fine*).

En outre, chaque engagement de l'un des collaborateurs visés par cet arrêté ainsi que toute modification intervenant

ultérieurement dans ses fonctions et entraînant un changement d'appointements ou bien d'attributions, doit faire l'objet d'une notification écrite à l'intéressé. Cette notification doit définir d'une façon précise les fonctions du collaborateur, la catégorie ou l'échelon dans lequel il est classé et le montant de ses appointements. L'intéressé doit en accuser réception.

Il nous reste enfin à examiner une question déjà envisagée en étudiant les salaires des ouvriers. Elle concerne la différence fondamentale qui existe entre un agent de maîtrise premier degré (appelé anciennement contremaître) et un chef d'équipe ou de table (voir p. 190).

L'agent de maîtrise est placé sous les ordres, soit d'un agent de maîtrise d'un degré supérieur, soit d'un cadre, soit, dans les entreprises à structure simple, de l'employeur ou de son représentant. Il exerce d'une façon permanente un commandement sur un certain nombre de manœuvres, d'ouvriers ou de chefs d'équipe. Il distribue le travail et peut *éventuellement* y participer. Il a la responsabilité, vis-à-vis de ses chefs, des travaux dont il est chargé, du rendement de l'effectif, ainsi que du respect de la discipline. Il est susceptible d'effectuer quelques écritures simples (bons, fiches, relevés de production) et de faire, si besoin est, des opérations de réglage, vérification ou démonstration.

On voit donc que si le chef d'équipe ou de table participe *continuellement* au travail, en revanche, l'agent de maîtrise n'y participe qu'*éventuellement*, par exemple en cas de surcroît de travail.

D. — Collaborateurs techniques et cadres.

1° *Répertoire des textes actuellement en vigueur.*

Arrêté du 8 janvier 1946 (*J. O.* du 11 janvier 1946, p. 281).

2° *Différents salaires.*

On ne distingue qu'un seul salaire : le salaire minimum légal obtenu en multipliant la base technique (actuellement 65 fr. 90) par le coefficient.

L'employeur doit assurer au moins, à chaque cadre, le minimum légal de son emploi. Il peut payer davantage, mais rien ne l'y oblige. En fait, si le législateur n'a pas voulu fixer de maximum individuel, c'est qu'il s'est rendu compte qu'il existe une grande diversité de cadres : depuis le cadre subalterne ne commandant qu'un seul service, jusqu'au cadre qui a presque les fonctions d'un chef d'entreprise. En conséquence, il a voulu laisser la plus grande liberté à l'employeur, d'autant plus que les cadres ont souvent une participation sur les bénéfices ou un pourcentage sur le chiffre d'affaires.

A ce salaire s'ajoute l'indemnité horaire de 10 francs, soit 1.733 francs par mois, pour les cadres travaillant quarante heures par semaine.

3° *Classification des collaborateurs techniques et des cadres.*

L'économie du système est toute différente de celle retenue pour les ouvriers, les employés et les agents de maîtrise, en raison de la position des cadres dans l'entreprise et du rôle qu'ils sont appelés à y jouer.

En effet, il existe presque autant de définitions de la fonction cadre qu'il existe d'entreprises. Pour ces salariés, la valeur morale et professionnelle, le tempérament, la facilité d'adaptation à toutes les situations, jouent un rôle d'une exceptionnelle importance et ceci est d'autant plus vrai que l'on s'élève dans la hiérarchie.

Aussi, l'arrêté du 8 janvier 1946, qui donne la classification des cadres, ne fixe-t-il que des positions repères, classées, elles-mêmes, à l'intérieur de positions générales, correspondant aux principales catégories d'activité et de commandement (débutants, collaborateurs techniques et assimilés, collaborateurs spécialisés dans les recherches, cadres et assimilés).

Chaque repère situe la position des collaborateurs dont les fonctions correspondent ou peuvent être assimilées (en raison des connaïssances qu'elles exigent ou des responsabilités qu'elles entraînent) à celles qu'il définit.

Les collaborateurs, dont les fonctions ne correspondent pas ou ne sont pas assimilables à celles données par les défini-

tions, se situent dans les intervalles, en tenant compte de l'importance du poste, de l'initiative ou de l'autonomie qu'il comporte.

On voit donc que le principe de l'assimilation joue le plus grand rôle dans la fixation du salaire des cadres.

Examinons d'un peu plus près les différents articles de l'arrêté du 8 janvier.

La position I concerne les débutants. Les repères y sont fixés d'année en année, suivant l'âge des intéressés, depuis vingt et un ans jusqu'à vingt-huit ans.

La position II concerne les collaborateurs techniques ou assimilés qui, en principe, n'ont pas de fonction de commandement. Ne figurent dans cette position que les agents ne se trouvant plus dans la position de débutants et qui n'ont pas fait l'objet d'une promotion au choix les classant dans la position III. Les appointements de ces collaborateurs sont fonction de leur ancienneté dans l'entreprise.

La position II bis, correspond aux collaborateurs spécialisés dans les recherches. Au-dessous de vingt-cinq ans, ils sont classés dans les collaborateurs débutants. Au-dessus de vingt-cinq ans et jusqu'à vingt-huit ans, ils ont des appointements calculés en fonction de leur âge. A partir de vingt-huit ans, leurs appointements sont fixés en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise.

La position III concerne, d'une façon générale, les agents participant au commandement et à la marche générale de l'entreprise. Le critérium essentiel de classement dans la position III est la délégation de commandement. Cela ne veut pas dire que tout exercice de commandement postule le classement dans la position III; en effet, les agents de maîtrise exercent un commandement; de plus, il y a fréquemment exercice de commandement de la part de collaborateurs classés dans la position II (d'ailleurs, l'arrêté du 8 janvier, envisageant le cas des collaborateurs techniques de la position II, précise que leur place se situe au-dessus des agents de maîtrise, même s'ils n'exercent pas sur eux un commandement effectif, ce qui signifie *a contrario* qu'il existe des agents de la position II exerçant un commandement).

Cette notion de commandement comporte une double appréciation. Tout d'abord, il peut s'agir d'un commandement concernant l'activité propre de l'entreprise. C'est, par exemple, le cas d'un agent chargé de diriger un secteur d'activité de l'entreprise. Dans ces conditions, la position III doit lui être attribuée.

Il peut s'agir aussi d'un commandement de pure exécution; c'est, par exemple, le cas d'un ingénieur chargé de procéder à telle ou telle étude et qui donne des ordres à des chimistes ou à des dessinateurs : il est alors justiciable de la position II.

La position III inclut deux repères: la classe A et la classe B.

Le classement dans la position A, plutôt que dans la position B, réside dans la part plus ou moins importante du cadre dans la marche de l'entreprise: plus ou moins grande responsabilité, plus ou moins grosse importance du service commandé.

La position normale des cadres dans les laboratoires est la position III A. En effet, on doit admettre qu'il ne peut y avoir de cadre 3 B que s'il y a une hiérarchie des cadres. En principe, un cadre ne doit être classé 3 B que s'il commande un ou plusieurs cadres 3 A. D'ailleurs, l'absence de maximum individuel permet de verser à un cadre 3 A un salaire très supérieur à celui de sa catégorie, voir même égal ou supérieur au minimum légal d'un 3 B.

Les positions supérieures, enfin, comprennent les cadres et assimilés occupant des fonctions hiérarchiquement supérieures à celles rangées dans les positions types précédentes, soit que leur situation hiérarchique leur donne commandement sur un ou plusieurs cadres de la classe B, soit que leur situation exige une valeur technique élevée ou ne soit justifiée par la nécessité de la coordination de plusieurs grands services dans un établissement important.

Les appointements des cadres des positions supérieures doivent être au moins au-dessus de 10 p. 100 de ceux de l'échelon où se trouve le collaborateur le mieux payé qui travaille sous leurs ordres, à condition égale d'ancienneté.

Chaque engagement d'un cadre ainsi que toute modification survenant dans ses fonctions doit lui être notifiée. Cette noti-

fication doit définir les fonctions du cadre, la catégorie dans laquelle il est classé, le montant de ses appointements. Cette notification, dont l'intéressé accusera réception, doit, en outre, reproduire les dispositions du deuxième alinéa de l'article 4 de l'arrêté du 8 janvier.

« Lorsqu'un collaborateur estimera que le classement dont « il a été l'objet ne le situe pas dans la position type corres- « pondant à ses fonctions, il pourra, dans le délai des deux « mois qui suivront le premier versement de ses appointe- « ments, calculés en application du présent arrêté, soumettre « son cas à une Commission départementale présidée par l'Ins- « pecteur du Travail et composée de trois représentants cadres « désignés par les organisations de salariés intéressées, d'un « ingénieur ou cadre désigné par le Comité d'entreprise de « l'établissement en cause ou, à défaut, par les cadres de l'éta- « blissement et de quatre employeurs désignés par les grou- « pements patronaux intéressés ».

Il faut d'ailleurs signaler que, pour accélérer les travaux de cette Commission paritaire, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs se sont mises d'accord pour créer une Sous-Commission composée d'un représentant-employeur et d'un représentant-cadre. Seules, les affaires non résolues en Sous-Commission sont portées devant la Commission plénière.

Les appointements minima des cadres sont fixés *forfaitairement* pour chaque position type et, éventuellement, pour chaque échelon, par rapport à un coefficient de base 100 égal à 173 fois le salaire légal horaire du manœuvre-balai des métaux (article 7 *in fine*). On sait, en effet, que quarante heures par semaine correspondent à cent soixante-treize heures par mois.

On s'est demandé ce qu'il fallait entendre par « forfaitairement ». Faut-il comprendre que l'on doit exiger des cadres une durée de travail de quarante heures par semaine, ou bien peut-on admettre que leurs salaires doivent être calculés forfaitairement sur quarante heures, quand bien même la durée de leur travail serait inférieure ou supérieure à quarante heures ?

Cette question a été résolue de la façon suivante : le salaire d'un cadre doit être calculé sur la durée effective de travail

du service qu'il dirige. Ce n'est qu'à ce moment que joue le caractère forfaitaire des appointements des cadres. Leur salaire ne doit subir ni minoration ni majoration, pourvu que la durée effective de leur travail ne soit ni inférieure ni supérieure à 10 p. 100 de celle de leur service. Ainsi, un cadre dirigeant un service dont la durée normale de travail est de quarante heures recevra le même salaire pour une durée de travail comprise entre trente-six heures et quarante-quatre heures. Ce n'est qu'au-dessus de quarante-quatre heures que le cadre bénéficiera de majorations pour les heures supplémentaires.

Cette étude montre combien la fixation des salaires-cadres est complexe et combien il est souhaitable que chaque cas particulier soit examiné par les chefs d'entreprise avec la plus grande attention.

E. — Visiteurs médicaux.

1° *Répertoire des textes actuellement en vigueur.*

Arrêté du 1er avril 1946 (*J. O.* du 2 avril, p. 2690) ;

Circulaire TR 85-46 du 3 août 1946 (non parue au *Journal officiel*) ;

Arrêté du 31 décembre 1947 (*J. O.* du 1er janvier 1948).

2° *Différents salaires.*

On ne distingue qu'un salaire minimum légal, sans maximum individuel. Mais, à la différence de ce que nous avons vu jusqu'à maintenant, aucun coefficient n'a été attribué à chaque échelon de la classification. On s'est contenté de fixer arbitrairement un salaire minimum par échelon.

A ce salaire s'ajoute l'indemnité de 1.733 francs par mois.

Nous verrons, en étudiant la classification des visiteurs médicaux, comment on peut déterminer le salaire à leur attribuer.

3° *Classification des visiteurs médicaux.*

Pour la première fois, l'arrêté du 1er avril 1946 a donné une définition légale du visiteur médical. Cette définition est la suivante :

« Est considéré comme exerçant la profession de visiteur « médical tout salarié occupé par un laboratoire de spécialités « pharmaceutiques ou par tout autre établissement industriel « ou commercial de produits pharmaceutiques et dont les fonc- « tions comportent, de façon exclusive et en dehors de toute « activité de nature commerciale, la présentation auprès des « membres du Corps médical d'un ou de plusieurs produits « pharmaceutiques spécialisés, dans le but d'en provoquer ou « d'en intensifier la prescription ».

Cette définition situe bien de la façon la plus nette et la plus indiscutable la position des visiteurs médicaux. Elle met fin, ainsi, à une controverse que les multiples décisions de jurisprudence n'avaient pas réussi à apaiser. Dorénavant, on ne peut plus confondre la situation juridique d'un visiteur médical avec velle d'un voyageur, représentant ou placier lié à son employeur dans les conditions prévues par la loi du 18 juillet 1937. Nous verrons les importantes conséquences qui découlent de cette situation nouvelle, lorsque nous envisagerons les salaires des voyageurs de commerce et, en particulier, lorsque nous étudierons les différents articles de la loi du 18 juillet 1937.

Le mode de fixation des salaires que nous allons étudier maintenant s'applique exclusivement aux visiteurs médicaux.

La classification des visiteurs médicaux est donnée par l'arrêté du 1er avril 1946 complété par une circulaire ministérielle TR 85-46 du 3 août 1946.

Afin de rendre plus claire l'étude de la rémunération d'un visiteur médical, nous envisagerons successivement les différents points suivants :

Durée du travail.
Ancienneté dans la profession.
Indemnité de déplacement.
Lieu de travail.
Visiteurs exclusifs et visiteurs non exclusifs.
Calcul de la rémunération proprement dite.

a) Durée du travail. — L'article 3 de l'arrêté du 1er avril fixe les taux mensuels des salaires minima pour une durée de travail effectif de quarante heures par semaine. On s'est

demandé, alors, comment on pouvait évaluer la durée du travail effectif d'un visiteur. Ne devait-on compter que les après-midi, les médecins n'ayant, en principe, leurs consultations que les après-midi ? Certains ont alors objecté qu'il fallait tenir compte que, dans la matinée, le visiteur préparait sa tournée de l'après-midi ou rédigeait ses rapports. Ne devait-on prendre en considération que le temps passé chez le médecin, ou devait-on tenir compte de la durée des déplacements ?

On voit que pour connaître avec précision la durée du travail effectif d'un visiteur, le laboratoire aurait dû tenir une comptabilité serrée d'après les allégations pratiquement incontrôlables de son visiteur. C'est pourquoi l'article 1er de la circulaire ministérielle du 3 août 1946 est venu préciser que la durée hebdomadaire de travail effectif de quarante heures correspondait, dans des conditions normales d'exploitation, en plus des visites d'information aux pharmaciens et aux grossistes dans le secteur prospecté, à :

110 visites par mois dans le département de la Seine, sans visites d'hôpitaux ;

100 visites par mois dans le département de la Seine, plus 10 matinées consacrées à la visite des services hospitaliers ;

120 visites par mois dans les autres départements, sans préjudice de la visite des services hospitaliers.

Ce qui signifie que les laboratoires ne demandant pas les visites aux services hospitaliers ou aux pharmaciens et grossistes doivent considérer que les chiffres de visites indiqués ci-dessus correspondent à la durée hebdomadaire de quarante heures.

Cet article 1er appelle deux précisions importantes.

Tout d'abord, le chiffre de visites indiqué est plus élevé que celui de la Convention collective du 31 juillet 1938. En effet, l'article 11 de cette Convention précise que les visiteurs médicaux s'obligent à effectuer, chaque mois, un minimum de 100 visites effectives (faisant l'objet d'un rapport), si elles sont faites sans voiture, et de 130 visites si elles sont faites en voiture. Il faut toutefois remarquer qu'il n'avait jamais été dit dans la Convention collective que ce minimum de visites correspondait à quarante heures de travail et que 100 visites n'étaient que le nombre minimum effectué par un visiteur

travaillant normalement. Bien entendu, les visites, qui doivent être comptées pour apprécier la durée du travail, sont celles qui ont été réellement effectuées et qui ont fait l'objet d'un rapport. Une visite mentionnée comme n'ayant pu être faite par suite de l'absence du médecin ne doit pas être comptée.

En second lieu, l'article 1er envisage le cas des visites d'information aux pharmaciens et aux grossistes. Il est bien évident que, par visite d'information, il faut entendre une visite faite dans le but de savoir si le pharmacien ou le grossiste a, en stock, un ou plusieurs modèles-vente du produit représenté. En aucun cas, le visiteur médical ne doit prendre de commande; il doit simplement signaler au laboratoire que le pharmacien manque de produits ou désire en recevoir. On ne peut que conseiller, *de la façon la plus formelle*, de ne jamais accepter que le visiteur donne, même un montant approximatif, d'une commande d'un pharmacien. Le visiteur ne doit avoir aucune action directe sur la vente du produit. Ce rôle est exclusivement réservé aux voyageurs de commerce dont la fonction a précisément pour but de prendre des commandes. Si les laboratoires opéraient autrement, ils s'exposeraient à une demande d'indemnité de clientèle (voir salaires des voyageurs de commerce) de la part de leurs visiteurs et à ne plus être protégés par l'article 12 de la Convention collective : « Le visiteur médical n'a ni exclusivité ni priorité, ni droit « d'aucune sorte, même moral, sur le secteur qu'il visite ou « sur les membres du Corps médical qui s'y trouvent », et cela même en l'absence de toute commission sur le chiffre d'affaires ou sur le nombre de produits vendus.

b) Ancienneté dans la profession. — L'article 3 de l'arrêté du 1er avril fixe une échelle ascendante des salaires suivant l'ancienneté du visiteur. Mais de quelle ancienneté s'agit-il ? De l'ancienneté dans l'entreprise ou de l'ancienneté dans la profession ?

La circulaire du 3 août 1946 est venue éclairer la situation.

Les taux des salaires sont calculés en fonction de l'ancienneté dans la profession avec, toutefois, des réserves importantes :

a) *Du 15 mars 1945 au 31 juillet 1946*, l'ancienneté dans la

profession est réduite de 2 échelons dans le cas où le visiteur médical a changé d'employeur.

Cette disposition a soulevé, à l'époque, de grosses difficultés entre les syndicats de visiteurs et la Chambre des Fabricants, les premiers prétendant subordonner la perte de deux échelons à un changement d'employeur postérieur au 15 mars 1945, alors que la Chambre des Fabricants voulait faire jouer l'abattement, quelle que soit la date de changement d'employeur, même antérieure au 15 mars 1945.

b) *A partir du 1er août 1946, et actuellement par conséquent,* l'ancienneté dans la profession est réduite :

De *deux échelons* dans le cas où le visiteur médical change en même temps d'employeur et de secteur ;

D'un échelon dans le cas où le visiteur médical change d'employeur mais reste dans le même secteur.

Par conséquent, chaque fois qu'un visiteur change d'employeur, son ancienneté dans la profession doit être diminuée de un ou de deux échelons, selon qu'il garde ou non le même secteur.

c) Indemnité de déplacement. — L'arrêté du 1er avril 1946 n'avait pas envisagé la question des indemnités de déplacement. La circulaire du 3 août 1946, modifiée par des accords directs entre la Chambre des Fabricants et les Syndicats de visiteurs, est venue combler cette lacune.

Les frais de déplacement sont fixés ainsi depuis le 1er juillet 1947 :

A. — *Région parisienne et plusieurs grandes villes de province.*

a) *Pour Paris, Marseille, Lyon, Toulouse, Bordeaux, Nice, Nantes, Lille, Rouen, Saint-Etienne, Strasbourg :* forfait de 600 francs par mois ;

b) *Pour la Seine :* forfait de 1.200 francs par mois ;

c) *Dans un rayon de 40 kilomètres de la résidence habituelle du visiteur médical :* forfait de 1.800 francs par mois.

Par frais de déplacement, il faut entendre, ici, les frais de transport *stricto sensu*, c'est-à-dire: métropolitain, autobus ou train de banlieue. C'est pourquoi, dans le cas où un visiteur

est amené à prendre un repas à l'extérieur, on doit lui allouer en supplément une indemnité de 190 francs par repas.

Certains cas particuliers peuvent se poser :

1° Il peut arriver que deux grandes villes de province soient suffisamment proches l'une de l'autre pour n'en faire géographiquement qu'une seule. Il en est ainsi pour Lyon et Villeurbanne; dans ce cas, il semble bien que Villeurbanne joue, vis-à-vis de Lyon, le même rôle que Montreuil-sous-Bois ou Boulogne-Billancourt vis-à-vis de Paris. Dans cet exemple, il semble que l'indemnité de déplacement doive être égale à 1.200 francs par mois lorsque le visiteur habite l'une des deux villes.

2° Le rayon de 40 kilomètres doit aussi bien s'entendre pour la région parisienne que pour une grande ville de province. C'est ainsi qu'un visiteur ayant un secteur de 40 kilomètres autour de Bordeaux doit recevoir une indemnité de déplacement de 1.800 francs par mois avec, en sus, si besoin est, en raison des difficultés de communication qu'il peut rencontrer autour des grandes villes, une indemnité de repas de 190 francs.

B. — *Province*. Les frais de déplacement se décomposent ainsi :

1° Le visiteur est remboursé de ses frais de chemin de fer et de la carte d'abonnement demi-tarif, sur justification. Il ne faut pas confondre la carte d'abonnement demi-tarif délivrée par la S.N.C.F. à toute personne effectuant mensuellement un certain nombre de kilomètres, avec la carte demi-tarif accordée par la S.N.C.F. aux voyageurs de commerce, représentants et placiers sur présentation de la carte professionnelle. Les visiteurs n'ont aucun droit à la carte professionnelle de voyageurs de commerce. Tout employeur qui signerait une attestation pour permettre à ses visiteurs d'obtenir la carte professionnelle ferait un faux et serait passible des tribunaux correctionnels.

2° Par jour passé hors de son domicile, le visiteur médical reçoit, en outre, une indemnité pour supplément de frais de logement et de nourriture égale à 560 francs. Cette indemnité ne constitue pas le remboursement intégral des frais de logement et de nourriture du visiteur. On a été amené, en effet,

à ce chiffre en admettant qu'un visiteur dépense 700 francs par jour passé hors de son domicile, somme de laquelle on déduit 20 p. 100 correspondant aux dépenses personnelles d'entretien du visiteur dans son propre foyer.

d) Lieu de travail. — Les lieux de travail sont répartis conformément aux dispositions des arrêtés en vigueur, en faisant application aux tarifs fixés pour la première zone de la région parisienne des abattements prévus par lesdits arrêtés.

Une difficulté s'est alors présentée. Devait-on considérer la zone de travail du visiteur ou le lieu de sa résidence habituelle ? En règle générale, on a admis qu'il fallait considérer le lieu de résidence habituelle; toutefois, dans le cas où le salaire de la ville de résidence est inférieur à celui de la zone d'activité, on doit choisir l'abattement le plus favorable pour le visiteur.

e) Visiteurs exclusifs et visiteurs non exclusifs. — Il existe deux grandes catégories de visiteurs médicaux : les visiteurs exclusifs et les visiteurs non exclusifs.

Les visiteurs exclusifs sont les visiteurs qui présentent un ou plusieurs produits d'un même laboratoire.

Les visiteurs non exclusifs sont les visiteurs qui présentent des spécialités pharmaceutiques pour deux ou plusieurs laboratoires.

L'article 2 de la circulaire du 3 août 1946 déclare : « Les « visiteurs médicaux non exclusifs seront rémunérés propor- « tionnellement au nombre de produits présentés, étant « entendu que les visiteurs ne peuvent pas présenter plus de « 6 produits, s'ils travaillent pour deux ou trois laboratoires, « et plus de 4 produits, s'ils travaillent pour quatre labora- « toires, sauf convention écrite entre le visiteur médical, « chacun des laboratoires et les laboratoires intéressés entre « eux ».

De ce texte, il faut déduire tout d'abord qu'en principe les visiteurs non exclusifs doivent toucher une somme globale égale à celle qu'ils toucheraient s'ils étaient visiteurs exclusifs, chaque laboratoire leur devant une somme proportionnelle au nombre de produits présentés (salaire proprement dit, plus indemnités de déplacement).

Il faut en conclure, en outre, qu'il est toujours possible de déroger à ce principe par une convention écrite entre le visiteur médical, chacun des laboratoires et les laboratoires intéressés entre eux. C'est ainsi que les laboratoires peuvent se mettre d'accord sur un nombre de produits présentés supérieur à 6 ou à 4, ou envisager une répartition du salaire total différente de la proportionnalité au nombre de produits présentés.

Pour conclure, il convient d'attirer l'attention des employeurs sur l'article 7 *in fine* de la Convention collective : « Le visiteur médical doit être digne de la confiance de son « employeur. En particulier, est considéré comme faute grave, « entraînant le congédiement immédiat sans indemnité d'au- « cune sorte, le fait pour un visiteur de représenter un autre « laboratoire à l'insu de son employeur ou sans son aveu ».

Cette disposition de la Convention collective prend donc maintenant un relief tout particulier, puisque les visiteurs non exclusifs sont payés proportionnellement au nombre de produits présentés. Les employeurs doivent se montrer impitoyables et intraitables pour tout visiteur qui trahirait leur confiance en représentant des laboratoires à leur insu ou même en ayant une activité quelconque autre que celle de visiteur médical. Dans certains cas, le préjudice subi par l'employeur peut être tel qu'une demande de dommages et intérêts soit parfaitement justifiée.

f) Calcul de la rémunération proprement dite. — Chaque engagement de visiteur médical doit être confirmé par une lettre dans laquelle la fonction de l'intéressé est définie de façon aussi précise que possible, ainsi que le mode et le montant de la rémunération (article 8 de la Convention collective). En outre, lorsqu'il y a une modification quelconque dans la fonction entraînant un changement d'appointements ou d'emploi, cette modification doit faire l'objet d'une nouvelle notification par écrit. La lettre d'engagement et les notifications doivent préciser les conditions de travail (nombre de visites mensuelles, organisation des tournées, envoi des rapports, etc.).

Comment calculer cette rémunération ?

Le visiteur doit tout d'abord justifier le nombre d'années d'ancienneté qu'il a dans la profession, la preuve ne pouvant être faite que sur présentation des certificats de travail. On en déduit immédiatement l'échelon dans lequel se trouve le visiteur. On cherche alors de combien d'échelons il faut diminuer sa position dans l'échelle, suivant les règles énoncées à l'article *Ancienneté;* on obtient ainsi l'échelon réel du visiteur, ainsi que le montant de son salaire, s'il est exclusif, pour quarante heures par semaine dans la première zone de la région parisienne.

S'il est non exclusif, on calcule le salaire à lui verser suivant le nombre de produits ou suivant toute convention écrite (voir *Visiteur non exclusif*).

S'il ne fait pas quarante heures par semaine (définies comme il est dit au paragraphe *Durée du travail*), on lui verse un salaire proportionnel au nombre d'heures réellement effectuées.

S'il n'est pas dans la première zone de la région parisienne, on fait subir à son salaire les abattements de zone correspondants, comme il est dit au paragraphe *Abattements de zone*.

On obtient ainsi le salaire minimum à verser au visiteur. A ce salaire doivent s'ajouter les indemnités de déplacement (réparties, s'il y a lieu, entre les laboratoires comme le salaire proprement dit, mais sans abattement de zone).

Rappelons, enfin, que suivant l'article 13 de la Convention Collective, les salaires des visiteurs munis d'un diplôme de médecin ou de pharmacien doivent être majorés de 10 p. 100 par rapport à ceux des visiteurs non diplômés (à l'exception des frais d'hôtel et de déplacement).

F. — V. R. P. (Voyageurs de commerce. Représentants. — Placiers).

1° *Répertoire des textes actuellement en vigueur.*

Arrêté du 8 février 1946 (*J. O.*, 21 février 1946, p. 1540).

2° *Considérations générales sur le statut professionnel des V. R. P. par rapport à celui des Visiteurs médicaux.*

L'industrie pharmaceutique emploie des agents commerciaux dont les fonctions sont extrêmement diverses.

Elle emploie tout d'abord des visiteurs médicaux qui, comme leur nom l'indique, visitent les médecins.

Elle emploie aussi des voyageurs de commerce qui sont en contact direct avec les clients acheteurs (grossistes ou pharmaciens) et qui sont amenés ainsi à prendre des commandes.

Elle emploie enfin des voyageurs dont la fonction est double : celle de visiter les médecins, celle de prendre des commandes chez les pharmaciens.

A. — Situation juridique du visiteur médical. — Comme nous l'avons déjà dit, l'arrêté du 1er avril 1946 a donné, pour la première fois, une définition légale du visiteur médical (voir page 201).

Le visiteur médical ne visite pas le client acheteur (grossiste ou pharmacien), mais le médecin, c'est-à-dire un tiers absolument étranger à l'acte commercial lui-même, dont, cependant, la prescription provoque l'achat du médicament par le malade.

Le médecin n'intervient pas dans l'acte commercial soit comme acheteur, soit comme vendeur, mais sa connaissance des propriétés thérapeutiques du produit en entraîne la prescription ou la non prescription et, par suite, la vente ou la mévente.

Le visiteur médical n'a aucun droit au statut professionnel des V. R. P. C'est un salarié ordinaire ; il s'en suit qu'il ne peut réclamer ni l'indemnité de clientèle, ni la carte professionnelle.

Sa situation est réglée par l'arrêté du 1er avril 1946 et par la Convention Collective de 1938, signée par l'Union Intersyndicale des Fabricants de produits pharmaceutiques et le Syndicat National des Visiteurs Médicaux.

B. — Situation juridique des voyageurs, représentants et placiers. — Les V. R. P. sont des représentants qui s'entremettent directement pour la vente des marchandises. Ce sont eux qui prennent des commandes et ils sont payés le plus souvent par une commission sur le chiffre d'affaires ou sur le nombre de produits vendus.

Le législateur les a fait bénéficier d'un statut particulier : la loi du 18 juillet 1937 instituant le « statut légal des V. R. P.

du commerce et de l'industrie ». Ce texte constitue maintenant les articles 29 K à 29 R du livre I[er] du Code du Travail.

L'article essentiel est l'article 29 K, ainsi conçu : « Les « conventions intervenues entre industriels et commerçants, « d'une part, et les voyageurs, représentants et placiers, « d'autre part, sont des contrats de louage de services lorsque « les voyageurs, représentants ou placiers, travaillant pour le « compte d'une ou plusieurs maisons, rémunérés par des « remises proportionnelles ou des appointements fixes, exer- « cent d'une façon exclusive et constante leur profession, ne « font aucune opération pour leur compte personnel, sont liés « à la maison qu'ils représentent par un contrat indiquant la « nature des marchandises à vendre, la région dans laquelle « ils doivent exercer leur activité, le taux des rémunérations, « commissions ou remises proportionnelles qui leur sont « allouées...

« ...Les contrats peuvent, pour leur durée, contenir l'inter- « diction pour le voyageur, représentant ou placier de repré- « senter des maisons ou des produits déterminés. Lorsque les « contrats ne contiennent pas cette interdiction, ils doivent, « à moins que les parties n'y renoncent par une stipulation « expresse, contenir, s'il y a lieu, la déclaration des maisons « ou produits que les voyageurs, représentants ou placiers « représentent déjà et l'engagement de ne pas prendre, en « cours de contrat, de nouvelles représentations sans autori- « sation préalable de l'employeur ».

a) *Bénéficiaires du statut.*

Pour bénéficier du statut, le voyageur doit donc remplir un certain nombre de conditions :

1° *Etre V. R. P. au service d'un industriel ou d'un commerçant.* — Sont exclus du bénéfice du statut, les sociétés faisant de la représentation, les sous-agents travaillant pour un agent général, puisqu'ils ne sont pas au service d'un industriel ou d'un commerçant, les représentants de maisons qui n'auraient pas la qualité d'industriels ou de commerçants.

2° *Exercer d'une façon exclusive et constante la profession de V. R. P.* — La loi ne s'applique donc qu'aux seuls professionnels. Sont exclus de ce fait, les représentants qui exercent simultanément une autre profession et ceux qui ne remplissent

qu'occasionnellement et accessoirement les fonctions de représentant.

3° *Ne faire aucune opération pour son compte personnel.* — En sont donc exclus les commissionnaires et courtiers dont la situation est régie par le Code du Commerce, ceux qui fixent librement le prix des marchandises à vendre, ceux qui sont patentés.

4° *Etre soumis à un contrat indiquant.* — a) La nature des marchandises à vendre ; *b*) la région où le représentant doit exercer son activité ; *c*) le taux des rémunérations, commissions et remises proportionnelles, qui leur sont allouées.

5° *Etre lié par un contrat écrit d'une durée fixe ou indéterminée* (article 29 L).

Les V. R. P., remplissant toutes ces conditions, bénéficient du statut et sont liés à leurs employeurs par un contrat de louage de services.

Bien que cette loi soit d'ordre public, il est cependant possible de se lier par un contrat d'un autre genre avec les V. R. P. C'est ainsi qu'il est possible de souscrire un contrat de mandat, mais il s'agit toujours de questions de fait que les tribunaux peuvent interpréter souverainement.

b) *Indemnité de clientèle.*

Les V. R. P. bénéficiant du statut peuvent avoir droit, éventuellement, à une *indemnité de clientèle* lorsque les deux conditions suivantes sont remplies :

Lorsque la résiliation du contrat est le fait de l'employeur.

Lorsque cette résiliation n'est pas provoquée par une faute du représentant (article 29 O).

C'est là le principal avantage du statut de 1937.

C'est pour cette raison qu'il faut bien prendre garde, lorsque l'on engage un visiteur médical, qu'il remplisse les conditions nécessaires et suffisantes pour qu'il soit considéré comme tel et ne puisse réclamer une indemnité de clientèle. Le visiteur médical n'a aucun droit à réclamer cette indemnité.

L'indemnité de clientèle représente *la part* qui revient au placier personnellement, dans l'importance en nombre et en valeur de la clientèle apportée, créée ou développée par lui, compte tenu des rémunérations spéciales accordées au cours du contrat pour le même objet ainsi que des diminutions qui

peuvent être constatées dans la clientèle préexistante et provenant du fait du placier.

Ce sont les tribunaux qui sont seuls compétents pour déterminer le montant de l'indemnité de clientèle. Bien qu'aucune règle n'existe à l'heure actuelle, les tribunaux font, en général, la comparaison entre la clientèle existant avant l'embauchage du placier et sa valeur à son départ, compte tenu de l'action publicitaire et directe de l'entreprise.

c) *Carte professionnelle.* — Depuis la loi du 2 août 1927, toute personne exerçant sur le territoire français la profession de V. R. P., dont l'occupation exclusive et constante est de servir d'intermédiaire pour la vente entre producteurs, industriels, commerçants et toutes autres personnes, lorsque ces marchandises sont nécessaires à l'exercice de la profession des acheteurs, doit posséder la carte d'identité professionnelle.

Seuls échappent à cette obligation les V. R. P. qui servent d'intermédiaire pour la vente au public, puisque les marchandises vendues ne sont pas nécessaires à l'exercice de la profession des acheteurs.

La carte d'identité professionnelle établit, sans contestation possible, la qualité de placier du titulaire. La loi prévoit des sanctions envers les employeurs convaincus d'avoir délivré des attestations de complaisance (amende de 50 à 200 francs, en cas de récidive, de 200 à 2.000 francs).

Les employeurs doivent donc se refuser à délivrer une attestation permettant à leurs visiteurs médicaux d'obtenir la carte professionnelle. Ils s'exposeraient, d'une part, à une amende pour fausse déclaration et, d'autre part, à se voir réclamer par le visiteur, une indemnité de clientèle.

C. — Situation juridique d'un placier faisant de la visite médicale, ou, inversement, d'un visiteur médical qui serait en même temps voyageur de commerce. — Ces situations sont beaucoup plus délicates que les précédentes. En pratique, on peut dire que chaque situation juridique constitue un *cas d'espèces*. Sans vouloir entrer dans les détails, nous pouvons, toutefois, examiner rapidement ce qui fait considérer le voyageur comme un visiteur médical plutôt que comme un voyageur de commerce.

On se base, tout d'abord, sur la qualité reconnue par l'employeur au voyageur. Par exemple, si le voyageur possède la carte d'identité professionnelle. il y aura toutes chances pour qu'il soit considéré comme voyageur de commerce.

On se base, en outre, sur le mode de rémunération du voyageur. Un visiteur médical ne doit pas toucher, en principe, de commissions. Il doit être payé au fixe. Au contraire, un voyageur de commerce est généralement payé à la commission, suivant le système, soit d'une commission sur le chiffre d'affaires, soit d'une commission sur le nombre d'objets vendus.

La situation juridique du voyageur devient plus ambiguë lorsqu'il est payé à la fois par un fixe et par une commission. Dans ce cas, les tribunaux comparent, le plus souvent, le rapport existant entre le montant du fixe et le montant des commissions. Plus la commission sera faible (moins de 5 p. 100), plus le voyageur aura de chance d'être considéré comme un visiteur médical.

En résumé, il importe que les employeurs situent de la façon la plus précise, la position juridique de leurs voyageurs.

Pour être considéré comme visiteur médical, le visiteur doit répondre au statut légal de l'arrêté du 1er avril 1946, ne pas posséder la carte d'identité professionnelle et être payé exclusivement par un fixe. Toute autre initiative de l'employeur (attestation donnée en vue d'obtenir la carte professionnelle, paiement à la commission, paiement à un fixe plus une commission) l'expose à voir classer son salarié comme voyageur de commerce et, de ce fait, à se voir réclamer une indemnité de clientèle.

Notons, enfin, qu'il existe des salariés qui peuvent être ni des visiteurs médicaux, ni des voyageurs de commerce bénéficiant du statut de la loi de 1937, leur activité ne correspondant ni à l'un ni à l'autre de ces statuts. Ce sont des intermédiaires de commerce dont la situation juridique est celle de simples salariés.

3° *Rémunération des V. R. P.*

L'arrêté du 8 février 1946 a eu pour objet de calculer le montant de la rémunération des V. R. P. en fonction de la rémunération touchée à certaines périodes de référence, multipliée par des coefficients qui peuvent eux-mêmes faire l'objet de diminution en raison de la réduction d'activité des entreprises.

Cet arrêté fixe également un minimum au-dessous duquel aucun voyageur exerçant son activité dans des conditions normales ne peut être appointé.

Il prévoit, enfin, que les voyageurs admis à occuper momentanément un emploi salarié à l'intérieur de l'entreprise sont classés dans les conditions prévues par les arrêtés fixant les salaires de l'emploi tenu effectivement, sous réserve que ce salaire corresponde, au moins, au coefficient 155 de la classification de l'Industrie des Métaux.

Depuis l'arrêté du 20 novembre 1946, portant aménagement de l'arrêté du 8 février 1946 en fonction de l'arrêté du 29 juillet 1946 majorant les salaires de 25 p. 100, aucun texte n'est venu relever le montant de la rémunération des V. R. P. La circulaire du 20 janvier 1948 prévoit, toutefois, la parution d'un texte spécial.

G. — Salariés occupés a une fonction de gardiennage ou de surveillance.

Certains salariés occupent dans les entreprises une place particulière. En effet, ils sont chargés des opérations de surveillance ou de gardiennage. A ce titre ils ne bénéficient pas de la législation sur la durée du travail. C'est ainsi que les salaires des pompiers sont fixés pour un horaire de travail de cinquante-six heures de présence.

Nous étudierons successivement : les concierges, puis les pompiers.

I. — *Concierges employés dans les établissements industriels et commerciaux.*

A. — *Répertoire des textes actuellement en vigueur.*

Arrêté du 1er avril 1946 (*J. O.* du 2 avril 1946, p. 2697).

B. — *Différents salaires.*

La rémunération des concierges comprend deux parties distinctes : une rémunération en espèces, des avantages en nature.

1° Rémunération en espèces. — Chaque catégorie de concierges est affectée d'un coefficient. On distingue, pour eux, un salaire minimum légal calculé de la façon habituelle, en multipliant la valeur du point mensuel (65 fr. 90) par le coefficient et un salaire maximum individuel égal à 118 p. 100 du salaire minimum légal.

A ces salaires s'ajoute : une indemnité horaire de 10 francs pour la première et la deuxième catégorie, et de 5 francs pour la troisième.

2° Avantages en nature. — Les avantages en nature auxquels les concierges ont droit sont :

a) *Le logement.* — Il pose un certain problème juridique que nous avons déjà étudié longuement dans le titre Ier (page 32).

b) *Eclairage.* — L'éclairage électrique comporte l'attribution de 25 kw par mois, cette allocation pouvant être majorée pour les loges particulièrement obscures. L'employeur a d'ailleurs la possibilité de faire poser un compteur dans la loge. En cas de dépassement de l'allocation prévue, le surplus reste à la charge du concierge.

c) *Eau.* — Aucune limite de consommation n'a été fixée.

d) *Gaz.* — 90 m³ par trimestre ou une quantité équivalente de combustible.

e) *Chauffage de la loge.* — Correspondant à 500 kg. de gailletins de Charleroi.

C. — *Classification des concierges.*

Une définition de la profession de concierge a été fixée comme suit par l'arrêté du 1er avril 1946 :

« Est considéré comme concierge l'employé salarié dans « un établissement industriel ou commercial, logé dans « l'établissement ou ses dépendances et chargé notamment « d'assurer *de jour et de nuit* la surveillance des locaux, la « surveillance des entrées et sorties du personnel, du public « et des marchandises, la réception du courrier, de donner « des renseignements sommaires, d'effectuer le nettoyage cou- « tumier des accès et parties communes de l'établissement, à « l'exclusion de tous travaux permanents qui ne sont pas « compatibles avec ces fonctions. » (Article 2.)

Les concierges répondant à la définition précédente se trouvent classés en trois catégories :

Première catégorie. — Concierge homme ou femme, seul, entièrement occupé par les fonctions définies à l'article 2.

Deuxième catégorie. — Concierge homme ou femme entièrement occupé par les fonctions définies à l'article 2, mais dont le travail est organisé de telle sorte que son conjoint est, à la demande de l'employeur, amené, éventuellement, à le suppléer.

Troisième catégorie. — Concierge homme ou femme, seul, qui, pendant les heures d'ouverture de l'établissement, en raison de l'organisation d'un service de surveillance assuré par gardes, surveillants aux portes, huissiers, pointaux ou employés aux renseignements, a la libre disposition de son temps lui permettant, notamment, un travail à l'extérieur ou dans l'établissement.

Tel est le cas d'une concierge pouvant, pendant les heures d'ouverture, effectuer des ménages à l'extérieur ; d'un concierge exerçant dans l'établissement ou à l'extérieur les fonctions de manœuvre, garçon d'ascenseur, etc., et pour lesquelles il perçoit le salaire du manœuvre ou du garçon d'ascenseur.

Nous avons déjà signalé, au début de cet exposé, que la législation sur la durée du travail ne s'appliquait pas aux

concierges ; c'est ce qui résulte, en outre, de l'article 2 de l'arrêté du 1er avril 1946 qui précise que le concierge est chargé d'assurer la *surveillance de jour et de nuit*. Cependant, son salaire reste calculé sur quarante heures par semaine.

II. — *Pompiers.*

a) *Répertoire des textes actuellement en vigueur.*

Arrêté du 1er février 1946 (*J. O.* du 2 février, p. 939).
Arrêté du 22 février 1946 (*J. O.* du 27 février, p. 1171).

b) *Différents salaires.*

On distingue, pour les pompiers, un salaire minimum légal et un salaire maximum individuel, calculés tous les deux selon la méthode habituelle (voir : Employés). Ils touchent également l'indemnité mensuelle de 1.733 francs par mois.

c) *Classification des pompiers.*

Les pompiers sont répartis en différentes catégories suivant qu'ils proviennent ou ne proviennent pas d'un régiment de sapeurs-pompiers d'une grande ville, chaque catégorie étant dotée d'un coefficient. En outre, les pompiers ont droit à une bonification, suivant qu'ils sont sapeur de première classe, caporal ou sergent. Mais si de plus le pompier est occupé à des travaux autres que ceux de sa profession, sa rémunération pour lesdits travaux est fixée par accord entre l'employeur et lui.

Comme nous l'avons déjà dit, les salaires des pompiers sont fixés pour un horaire de travail de cinquante-six heures de présence correspondant à quarante heures de travail effectif par semaine.

H. — Personnel des cantines.

a) *Répertoire des textes actuellement en vigueur.*

Arrêté du 22 février 1946 (*J. O.* du 27 février, p. 1712).
Arrêté du 31 décembre 1947 (*J. O.* du 1er janvier 1948).

b) *Différents salaires.*

La rémunération du personnel des cantines comprend deux parties : une rémunération en espèces et des avantages en nature.

1° Rémunération en espèces. — On distingue un salaire minimum légal et un salaire maximum individuel. Le mode de calcul est un peu différent de celui employé pour les autres salariés, car la tarification correspond à quarante-cinq heures de travail par semaine pour les cuisiniers et à cinquante heures de présence pour le personnel autre que les cuisiniers, le temps nécessaire aux repas n'étant pas compté dans l'horaire de présence. Il s'ensuit que les heures supplémentaires se décomptent à partir de la quarante-sixième heure pour les cuisiniers et de la cinquante et unième heure pour les autres membres du personnel. Le coût de l'heure supplémentaire est calculé comme il est indiqué au chapitre des heures supplémentaires (voir page 232).

On calcule donc leurs salaires comme ceux des autres travailleurs (employés) et on multiplie la somme obtenue

$$\text{par } \frac{40}{45}.$$

Bien que l'arrêté fixe des salaires mensuels, il y a possibilité de paiement horaire ou hebdomadaire. Pour calculer le taux horaire, il suffit de diviser le taux mensuel par 195 (quarante-cinq heures de travail par semaine correspondant à cent quatre-vingt-quinze heures par mois). Pour ce calcul, l'horaire de cinquante heures ne doit jamais être pris en considération, comme ne correspondant pas à un horaire de travail effectif. La rémunération à verser au personnel est calculée en multipliant le taux horaire ainsi obtenu par le nombre d'heures de travail, auquel s'ajoute l'indemnité horaire de 10 francs (cette indemnité est en général de 1.950 francs par mois, puisqu'il travaille quarante-cinq heures par semaine).

2° Avantages en nature. — Le personnel des cantines a droit aux repas gratuits ou à une indemnité compensatrice,

pour les repas correspondants à ceux qu'il est appelé à servir. Lorsqu'il n'est servi qu'un repas par jour, le personnel de la cantine ne peut exiger la prestation ou l'indemnité que pour ce seul repas ; toutefois, l'administration considère que la prestation du petit déjeuner est également due à moins que la prise du service n'ait lieu que tardivement dans la matinée (à partir de 10 heures).

L'indemnité compensatrice a été fixée par l'arrêté du 31 décembre 1947 sur la base journalière de deux fois le salaire horaire minimum légal du manœuvre-balai de l'industrie des métaux, classé au coefficient 100, soit : 76 francs dans la première zone de la région parisienne, les abattements de zone s'appliquant pour les autres régions. L'arrêté ne précise pas la répartition de l'indemnité, lorsque le personnel n'est pas nourri à tous les repas. La Commission paritaire nationale des salaires des hôtels, cafés, restaurants a fixé l'évaluation suivante pour la première zone de la région parisienne :

Petit déjeuner	6 francs.
Déjeuner	35 francs.
Dîner	35 francs.

Dans les autres zones, ces chiffres doivent subir les modifications nécessaires pour que le total soit égal à deux fois le salaire horaire du manœuvre des métaux de la région considérée.

c) *Classification du personnel des cantines.*

Les définitions des emplois du personnel des cantines ont été données par les deux arrêtés du 22 février 1946 modifiés par les deux arrêtés du 22 décembre 1946.

Cette classification a soulevé et soulève encore de grosses difficultés. Certaines branches professionnelles refusent, d'ailleurs, d'appliquer les arrêtés du 22 décembre 1946 qui fixent, selon elles, des coefficients trop élevés. D'autres branches voudraient revenir à la législation de 1936 permettant de verser un salaire basé sur quarante heures pour un travail effectif de quarante-cinq heures.

I. — Salariés chargés de veiller a l'hygiène et a la sécurité des travailleurs.

L'hygiène et la sécurité des travailleurs est au premier plan de l'actualité depuis la promulgation de la loi du 11 octobre 1946 portant organisation des Services médicaux du travail et de son décret d'application du 26 novembre 1946.

A l'heure actuelle, il existe deux sortes de services chargés de l'hygiène et de la sécurité des travailleurs : les médecins du travail, les services sociaux.

1° *Médecins du travail.*

a) *Répertoire des textes actuellement en vigueur.*

Arrêté du 15 mars 1946 (*J. O.* du 21 mars 1946).

Arrêté du 12 octobre 1946 (*J. O.* du 17 octobre 1946).

Circulaire 1433 SS du 17 janvier 1948 (*J. O.* du 28 janvier 1948).

Circulaire 74 SS du 27 février 1948 (*J. O.* du 5 mars 1948).

Circulaire 122 SS du 13 avril 1948 (*J. O.* du 29 avril 1948).

b) *Différents salaires.*

L'économie du système de rémunération des médecins du travail est absolument différente de celle des systèmes étudiés jusqu'à maintenant.

On distingue, tout d'abord, quatre catégories de médecins du travail, suivant qu'ils possèdent ou non un diplôme de médecin du travail délivré par une Faculté de Médecine française et suivant qu'ils pratiquent ou non l'exercice de la médecine en clientèle privée.

Les taux des salaires sont établis par vacation de trois heures et demie, le nombre de vacations ne pouvant excéder 10 par semaine. Pour une vacation de deux heures, les appointements sont fixés aux 2/3 de ceux d'une vacation de trois heures et demie. Pour une vacation d'une heure, les salaires sont fixés au 1/3 de ceux d'une vacation de trois heures et demie, majorés de 10 p. 100.

Le montant des salaires par vacation est obtenu en multipliant le taux de consultation (en francs) servant de base par le coefficient de la catégorie à laquelle appartient le médecin ; ce taux est fixé dans chaque département par accord entre le Syndicat des Médecins et la Caisse de Sécurité Sociale.

c) *Classification des médecins du travail.*

L'arrêté du 15 mars 1946, modifié par l'arrêté du 22 octobre 1946, a réparti les médecins du travail dans les différentes catégories ; les circulaires du 17 janvier, du 28 février 1948 et du 13 avril 1948 fixent le taux de consultation pour Paris et les départements.

2° *Services médicaux et sociaux.*

a) *Répertoire des textes actuellement en vigueur.*

Arrêté du 31 janvier 1946 (*J. O.* du 2 février 1946).

b) *Différents salaires.*

On distingue les mêmes salaires que pour les employés.

c) *Classification des Services médicaux et sociaux.*

Trois grandes catégories de salariés appartenant aux Services médicaux et sociaux des établissements industriels sont envisagés par l'arrêté du 31 janvier 1946 ; ce sont : les infirmières des Services médicaux du travail, les manipulatrices de radiologie, les assistantes sociales du travail.

J. — Ouvriers d'entretien.

a) *Répertoire des textes actuellement en vigueur.*

Arrêté du 7 juillet 1945 (*J. O.* du 11 juillet 1945, p. 4270).

b) *Différents salaires.*

Le principe du paiement des salaires des ouvriers d'entretien est le suivant : les ouvriers d'entretien qui n'exercent

pas une spécialité *particulière* à l'industrie pharmaceutique qui les emploie, doivent être dans la classification relative à cette industrie, rangés dans des catégories ou échelons leur assurant des conditions de rémunération qui ne peuvent être inférieures à celles résultant des dispositions concernant leur profession d'origine.

Il en découle que les ouvriers d'entretien doivent exercer le métier de leur famille d'origine pour bénéficier des mêmes conditions de rémunération que ceux exerçant dans leur profession d'origine.

Leur classement et, par suite, leur qualification professionnelle et leurs salaires s'établissent par référence aux définitions des textes qui concernent leur profession d'origine.

c) *Classification des ouvriers d'entretien.*

Cette classification n'a pas soulevé de difficultés, sauf, toutefois, pour les chauffeurs de chaudière pour lesquels des négociations sont en cours depuis dix-huit mois entre la C. G. T. et la Chambre des Fabricants. Un accord, classant les chauffeurs de chaudière à des coefficients compris entre 120 et 170 semble cependant en vue.

CHAPITRE III

Réglementations spéciales.

Comme nous l'avons vu en étudiant les bases de la réglementation actuelle des salaires, le législateur a été amené à sortir du cadre trop étroit qu'il s'était fixé. De plus, le mode de rémunération que nous avons étudié pour chaque catégorie de salariés ne tient pas compte de certaines particularités de leur travail et des circonstances exceptionnelles dans lesquelles ils sont souvent amenés à louer leurs services.

Les principales modifications apportées au mode de rémunération habituel des salariés sont de quatre sortes :

1° *Les modifications dues aux conditions de travail.* —

Nous les envisagerons en étudiant les heures supplémentaires.

2° *Les modifications dues au salarié lui-même.* — Ce sera le cas des jeunes employés et ouvriers et des salariés physiquement diminués.

3° *Les modifications dues au lieu de travail.* — Nous envisagerons, dans ce chapitre, l'importante question des abattements de zone.

4° *Les modifications dues à certaines primes.* — En supplément du salaire calculé comme nous l'avons vu pour chaque catégorie de travailleurs, le salarié est souvent amené à percevoir une rémunération supplémentaire. Nous étudierons alors les problèmes posés par la prime d'ancienneté, les primes pour travaux insalubres, les primes pour travaux salissants, les primes pour travaux dangereux.

I. — Modifications dues aux conditions de travail : Heures supplémentaires.

Les conditions de travail des salariés sont réglées, à l'heure actuelle, par ce qu'il est convenu d'appeler la législation relative à la durée du travail. Cette législation est réglementée par la loi du 21 juin 1936, le décret du 2 mars 1937 fixant les modalités d'application de la loi du 21 juin 1936 sur la semaine de quarante heures dans l'industrie pharmaceutique et la loi du 25 février 1946.

Avant de commenter les dispositions de la loi du 25 février 1946, il n'est pas sans intérêt de rappeler les divers régimes appliqués avant la publication de cette loi, en matière de durée du travail.

Première période : 1841-1919.

Le premier texte réglementant la durée du travail est la loi du 22 mars 1841 qui stipule que les enfants de huit à douze ans ne peuvent travailler plus de huit heures par jour ; ceux de douze à treize ans, plus de douze heures ; au-dessus de seize ans, il n'y avait pas de limites.

Le décret du 2 mars 1848 limite, pour la première fois, la durée du travail des adultes à dix heures par jour pour Paris et à onze heures pour la province.

La loi du 9 septembre 1848 fixe, uniformément pour tous les travailleurs, la durée du travail à douze heures par jour, limite abaissée à dix heures pour les apprentis ayant moins de quatorze ans, par la loi du 22 février 1851.

La loi du 2 novembre 1892 fixe ensuite à dix heures la durée du travail des enfants de treize à seize ans ; à soixante heures par semaine et onze heures par jour, celle des enfants de seize à dix-huit ans ; à onze heures par jour celle des femmes majeures et à douze heures celle des adultes.

La loi du 30 mars 1900 abaisse enfin à dix heures la durée du travail pour tous.

Deuxième période : 1919-1936.

La situation créée par la loi du 30 mars 1900 est modifiée par la loi du 23 avril 1919, dont l'article 1er est ainsi conçu :

« Le chapitre II du titre Ier du livre II du Code du Travail « est modifié comme suit :

« *Article* 6. — Dans les établissements industriels, la « durée du travail effectif des ouvriers ou employés de l'un « ou l'autre sexe et de tout âge ne peut excéder, soit huit « heures par jour, soit quarante-huit heures par semaine, « soit une limitation équivalente établie sur une période de « temps autre que la semaine.

« *Article* 7. — Des règlements d'administration publique « détermineront, par profession, les délais et conditions « d'application de l'article précédent. »

Pour l'industrie pharmaceutique le décret d'application fut pris le 10 mai 1925.

En vertu de l'article 2, les établissements pharmaceutiques doivent choisir, pour l'application de la loi du 23 avril 1919, l'un des modes de répartition ci-après :

1° Limitation du travail effectif à raison de huit heures par jour ouvrable de la semaine ;

2° Répartition inégale, entre les jours ouvrables, des quarante-huit heures de travail effectif de la semaine, avec maximum de neuf heures par jour, afin de permettre le repos d'une demi-journée par semaine.

L'article 3 prévoit la possibilité de récupérer les heures de travail perdues en cas d'interruption collective de travail, la durée journalière de travail ne pouvant, toutefois, dépasser dix heures.

L'article 6 prévoit certains cas de prolongations permanentes pour les travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent être nécessairement exécutés en dehors de la limite assignée au travail général de l'établissement. Ces dérogations sont généralement d'une à deux heures. (A part quelques modalités différentes, l'article 5 du décret du 2 mars 1937 a prévu les mêmes dérogations.)

L'article 6 prévoit trois catégories de dérogations temporaires (également reprises dans le décret du 2 mars 1937) :

a) Les travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'établissement.

b) Les travaux exécutés dans l'intérêt de la sûreté et de la défense nationale ou d'un service public, sur un ordre du Gouvernement constatant la nécessité de la dérogation.

c) Les travaux urgents auxquels l'établissement doit faire face pour surcroît extraordinaire de travail.

Seules les heures de travail effectuées pour surcroît extraordinaire de travail constituent des heures supplémentaires. Leur nombre est limité à cent heures par an, réparties sur cent jours au maximum, la durée du travail journalier ne pouvant dépasser dix heures. Leur utilisation ne nécessite pas une autorisation de l'Inspecteur du Travail mais doit seulement faire l'objet d'une déclaration préalable prévue par l'article 7 du décret. En outre, aux termes de l'article 8, elles doivent être payées conformément aux accords et usages.

Ce régime reste en vigueur jusqu'au début de l'année 1937.

Troisième période : 1936-1946.

Le chapitre II du titre I[er] du livre II du Code du Travail est modifié par la loi du 21 juin 1936 qui institue dans les établissements industriels, la semaine de quarante heures de travail et prévoit la publication de règlements d'administration publique. En outre, aux termes de l'article 2 de la loi du 21 juin 1936, aucune diminution dans le niveau de vie des travailleurs ne peut résulter de l'application de la présente loi (ce qui se traduit, en fait, par une augmentation de 20 p. 100 des salaires, les ouvriers touchant la même paye pour une durée de travail de quarante heures au lieu de quarante-huit heures).

En application de la loi du 21 juin 1936, est pris le décret du 2 mars 1937. Les modalités prévues dans ce décret seront étudiées, *infra*, avec la réglementation actuelle (quatrième période).

Précisons seulement, ici, que : son article 2 prévoit le mode de répartition des heures de travail ; son article 3 est consacré à la récupération ; son article 5 envisage les dérogations permanentes et son article 6 traite le cas des dérogations temporaires.

Ces dérogations temporaires sont au nombre de trois comme dans le décret d'application de la loi du 23 avril 1919. Seules les heures de travail motivées par un surcroît extraordinaire de travail sont considérées comme des heures supplémentaires proprement dites. Leur nombre est limité à soixante-quinze heures par an, sans que la durée du travail effectif puisse être prolongée de plus d'une heure par jour.

Ce régime institué par le décret du 2 mars 1937 est progressivement assoupli jusqu'à la déclaration de guerre, en 1939.

Le décret du 21 décembre 1937 prévoit, en plus des soixante-quinze heures du décret du 2 mars 1937, un crédit exceptionnel maximum de soixante-quinze heures par an avec un maximum de trois heures par semaine.

Le décret du 24 mai 1938 n'augmente pas le crédit des heures supplémentaires allouées aux industriels mais auto-

rise, dans son article 3, l'augmentation de la durée du travail d'une heure par jour ou de huit heures par semaine.

Le décret du 12 novembre 1938 assouplit encore la réglementation en prévoyant un contingent d'heures supplémentaires de cinquante heures par an, renouvelable par tranches de quarante heures, sans, toutefois, que la durée du travail soit portée à plus de neuf heures par jour et à plus de quarante-huit heures par semaine. La majoration de salaire applicable pour les deux cent cinquante premières heures supplémentaires est de 10 p. 100 dans les établissements occupant plus de 50 personnes et de 5 p. 100 pour les autres établissements. De la deux cent cinquantième à la quatre centième heure supplémentaire, la majoration est fixée à 15 p. 100, portée à 25 p. 100 au delà de quatre cents heures supplémentaires.

Le décret du 21 avril 1939 ne modifie pas la quantité des heures supplémentaires mais vient fixer de nouvelles majorations.

A. *Entreprises dont les effectifs sont égaux ou supérieurs à ceux qui résultent de la deuxième paye de novembre* 1938. — Jusqu'à quarante-cinq heures incluses, par semaine, aucune majoration. A partir de la quarante-sixième heure par semaine, 5 p. 100 de majoration.

B. *Etablissements ayant un effectif inférieur à celui de fin novembre* 1938. — Jusqu'à la quarante-cinquième heure incluse, par semaine, ce sont les dispositions du décret du 12 novembre 1938 qui s'appliquent. A partir de la quarante-sixième heure par semaine, 5 p. 100 de majoration.

On voit donc que l'intention du législateur a été d'augmenter constamment le contingent d'heures supplémentaires et de réduire, peu à peu, leur rémunération.

Au début de la guerre, pour rendre possible l'immense effort de production indispensable pour assurer la fabrication du matériel de guerre ainsi que les fournitures nécessaires tant aux armées qu'aux populations civiles (rapport du décret du 1er septembre 1939) et pour répondre au souci d'éviter que les besoins accrus de la défense nationale deviennent une cause d'enrichissement pour une catégorie

quelconque de français (rapport du décret du 27 octobre 1939), un régime applicable pour la durée des hostilités est élaboré par les décrets-lois des 1er septembre, 26 septembre et 27 octobre 1939.

Le décret du 1er septembre 1939, modifiant considérablement, en raison des nécessités de guerre, le régime du travail, vient généraliser à tous les établissements la limite maxima de soixante heures par semaine que le décret-loi du 12 novembre 1938 avait institué seulement pour les établissements travaillant pour la défense nationale, cependant que toutes les dérogations antérieurement prévues au delà des quarante heures sont conservées en sus de cette limite de soixante heures. La durée journalière du travail est quand même limitée à onze heures pour les hommes et à dix heures pour les femmes et les enfants.

Au point de vue de la rémunération des heures supplémentaires, deux systèmes sont successivement appliqués :

Premier système (décrets des 1er septembre et 26 septembre 1939) : Ne sont pas rémunérées les heures effectuées de quarante heures à quarante-cinq heures par semaine, l'employeur versant au Fonds de Solidarité national la rémunération correspondant à ces heures.

Les heures excédant quarante-cinq heures par semaine comportent une rémunération fixée à 75 p. 100 (décret du 1er septembre 1939) puis au 2/3 (décret du 26 septembre 1939) de l'heure normale, le surplus étant versé au Fonds de Solidarité nationale.

Deuxième système : Il est rapidement substitué au précédent. Toutes les heures de travail effectuées au delà de la durée légale du travail sont rémunérées sur la base de 60 p. 100 du salaire horaire normal, le complément 40 p. 100 étant versé au Fonds de Solidarité (décret du 27 octobre 1939).

En dépit de la cessation des hostilités sur le territoire français, le Gouvernement de Vichy maintient une organisation extensive de la durée hebdomadaire du travail.

La loi du 13 août 1940 accorde aux employeurs un contingent de soixante-quinze heures supplémentaires utilisables sur simple préavis, des contingents nouveaux de vingt-cinq heures pouvant être autorisés par l'Inspecteur du

Travail. La durée du travail des établissements ne peut excéder quarante-huit heures par semaine et neuf heures par jour.

La réduction de 40 p. 100 prévue par le décret du 27 octobre 1939 étant supprimée, les heures supplémentaires ainsi effectuées sont payées au tarif normal.

La loi du 25 mars 1941, qui reste en vigueur jusqu'en février 1946, dispose que le recours aux heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter à plus de cinquante-quatre heures par semaine et à plus de dix heures par jour la durée du travail. La durée hebdomadaire du travail peut, sans formalités, être portée à quarante-huit heures (la loi du 1er février 1944 va même plus loin, elle fixe la durée légale du travail à quarante-huit heures au minimum).

Les quarante-huit premières heures par semaine sont payées au taux normal ; les heures effectuées au delà de quarante-huit heures par semaine sont majorées de 10 p. 100.

Quatrième période : réglementation actuelle.

Comme M. Auguste Laurent le fait remarquer à la tribune de l'Assemblée Constituante, le Gouvernement de Vichy n'a pas eu le courage d'abroger la loi du 21 juin 1936 ; aussi continue-t-on de vivre fictivement sous le régime de quarante heures. Dès lors, il est normal que le premier Gouvernement provisoire de la République, par la voix de M. Parodi, Ministre du Travail, proclame, en mars 1945, l'intangibilité de la loi de quarante heures de travail par semaine.

La loi du 25 février 1946, votée par l'Assemblée nationale Constituante, dans sa séance du jeudi 21 février 1946, fait passer ce principe dans les faits et reconnaît expressément, dans son article 1er, que la durée normale du travail est de quarante heures par semaine. Elle marque, en fait, le retour aux principes de la législation de 1936.

Afin de rendre plus facile la réglementation en vigueur, nous envisagerons successivement : les heures normales de travail, puis les heures supplémentaires.

A. — *Heures normales de travail.*

La loi du 21 juin 1936 affirme le principe de la durée légale de quarante heures de travail par semaine. Toutefois, depuis cette date, de nombreuses entorses à cette règle sont intervenues. C'est ainsi qu'a été admis, dès 1936, le principe d'un recours à des heures supplémentaires.

Depuis 1946, le législateur emploie une terminologie beaucoup plus subtile. M. Léon Blum, en 1947, ne s'écrie-t-il pas : La durée de quarante heures est « la durée légale du travail » et la durée de quarante-huit heures est « la durée normale du travail ».

De plus, dans deux circulaires successives, M. Croizat, puis son successeur, M. Daniel Mayer, demandent aux Inspecteurs du Travail de veiller à ce que, dans les branches essentielles, les employeurs fassent tendre la durée légale vers quarante-cinq ou quarante-huit heures, allant même jusqu'à envisager des sanctions contre les employeurs qui se refuseraient à augmenter la durée du travail (tel que refus systématique d'embauchage).

Il faut remarquer, en outre, que le plan Monnet destiné à accélérer le relèvement de la France prévoit une semaine normale de quarante-huit heures, durée qui a été approuvée officiellement par le Conseil du Plan.

L'utilisation des heures normales est libre.

L'article 2 du décret du 2 mars 1937 prévoit seulement la répartition du travail suivant un des modes ci-après :

a) Limitation du travail effectif à raison de huit heures par jour pendant cinq jours ouvrables avec chômage le samedi ou le lundi.

b) Limitation du travail effectif à raison de six heures quarante minutes par jour ouvrable de la semaine.

c) Répartition inégale entre les jours ouvrables des quarante heures de travail effectif de la semaine avec un maximum de huit heures par jour, afin de permettre le repos d'une demi-journée par semaine.

Ces modalités avaient été abrogées par le décret du 12 novembre 1938 complété par l'arrêté et le décret du 31 décembre 1938. Mais à plusieurs reprises, le Conseil

d'Etat, dans des avis du 22 juillet 1947, 9 septembre 1947 et 9 décembre 1947, a estimé que les dispositions du décret du 12 novembre 1938 et du 31 décembre 1938 doivent être regardées comme des dispositions prises en raison des nécessités de la guerre et pour la durée de celle-ci et qu'elles ont, par suite, cessé d'être en vigueur.

Ces heures se réfèrent au temps de travail effectif et non pas aux heures de présence du personnel : il ne faut donc pas compter dans les horaires le temps nécessaire à l'habillage, au rangement de l'outillage, aux soins de propreté après le travail et aux arrêts divers (casse-croûte, repos).

Rappelons, enfin, qu'une règle fondamentale veut que l'Inspecteur du Travail soit, à tout moment, informé de l'horaire pratiqué et que cet horaire soit affiché dans chacun des locaux de travail.

Certaines heures normales peuvent ne pas avoir été effectuées pour des raisons diverses : causes accidentelles ou de force majeure, fêtes légales, etc. Les modalités de récupération de ces heures sont prévues par les décrets du 21 mars 1937 (article 3) et du 24 mai 1938.

Dans notre industrie, cette récupération a donné lieu à des difficultés que l'on doit considérer comme résolues par la décision de la Cour d'arbitrage et l'arrêt de la Cour de cassation de 1939.

B. — *Heures supplémentaires.*

Toutes les heures de travail effectuées au delà de cette durée de quarante heures par semaine ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Aussi, avant d'étudier les heures supplémentaires de travail, envisagerons-nous les horaires d'équivalence, les dérogations permanentes, les dérogations temporaires.

Tous ces cas particuliers ont été envisagés dans le décret du 2 mars 1937 fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans l'industrie pharmaceutique.

1° Horaire d'équivalence. — Certains décrets prévoient qu'en raison du caractère particulier du travail, une durée de présence supérieure à quarante heures correspond à quarante

heures de travail effectif. C'est ainsi que le personnel de gardiennage a un horaire d'équivalence de cinquante-six heures par semaine. Nous en avons d'ailleurs vu un autre exemple en étudiant le salaire du personnel des cantines.

Le salarié travaille donc quarante-deux ou quarante-cinq heures, mais son salaire reste cependant calculé sur quarante heures.

Il en résulte que la majoration pour heures supplémentaires n'est applicable qu'aux heures effectuées au delà de cette durée de présence. Si l'horaire d'équivalence est ainsi de quarante-deux heures, sont considérées comme heures supplémentaires, majorées de 25 p. 100, les heures effectuées de la quarante-troisième à la cinquantième incluse et, majorées de 50 p. 100, les heures effectuées à partir de la cinquante et unième heure.

Enfin, sauf dispositions réglementaires ou conventionnelles, ou sauf usages contraires, ces heures supplémentaires sont rémunérées sur la base d'un taux horaire égal au quotient du salaire hebdomadaire par le nombre d'heures de présence, taux majoré, suivant le cas, de 25 ou 50 p. 100.

2° Dérogations permanentes. — Il est mis à la disposition de l'entreprise un contingent d'heures de travail qui peut être ajouté à l'horaire de l'établissement ou de fractions de l'établissement pour certaines professions ou pour certains emplois (article 5 du décret du 2 mars 1937). Ces heures correspondent aux travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent être nécessairement exécutés *en dehors* de la limite assignée au travail général de l'établissement. La lecture de cet article 5 permet de trouver tous les cas possibles de prolongations permanentes.

Exemple : la durée du travail effectif journalier des ouvriers employés à la conduite des fours, étuves ou chaudières, peut être prolongée d'une heure au maximum.

La caractéristique principale de l'emploi de ces heures est qu'elles ne doivent être utilisées que si et dans la mesure où la nécessité à laquelle elles doivent faire face se présente. Il s'ensuit que les contingents prévus pour chaque cas peuvent

n'être utilisés que partiellement, qu'ils ne nécessitent pas d'autorisation spéciale de l'Inspecteur du Travail.

Ces heures de dérogations permanentes ne comportent pas de majoration de salaire. Pourtant, si elles étaient effectuées dans la limite assignée au travail général de l'établissement, elles devraient être considérées comme des heures supplémentaires et majorées.

Les conditions d'application de la majoration pour les heures qui sont effectuées en sus de ces heures normales (heures normales proprement dites plus heures de dérogations permanentes) sont identiques à celles concernant les horaires d'équivalence.

3° Dérogations temporaires. — Il existe aussi un contingent d'heures de dérogations temporaires permettant de faire face « aux travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage, ou réparer des accidents survenus soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'établissement, soit aux navires en partance » (article 6, § 1er du décret du 2 mars 1937).

Ces heures de dérogations temporaires sont utilisables de la façon suivante :

a) Le nombre d'heures utilisables le premier jour est illimité et au choix du chef d'entreprise.

b) Les jours suivants, on ne peut utiliser que deux heures par jour.

L'utilisation de ces heures ne nécessite pas d'autorisation de l'Inspecteur du Travail, mais elle comporte simplement une déclaration à cet Inspecteur.

La rémunération des heures de dérogations temporaires ne comporte pas de majoration de salaire. Elles sont donc payées comme des heures normales.

4° Heures supplémentaires proprement dites. — La législation actuelle définit deux hypothèses d'heures supplémentaires :

Celles qui sont effectuées pour travaux urgents et exceptionnels correspondant à un surcroît extraordinaire de travail (article 6, § 3 du décret du 2 mars 1937).

Celles qui sont effectuées en vue d'accroître la production nationale (article 2 de la loi du 25 février 1946).

En ce qui concerne le principe même du recours aux heures supplémentaires, alors que le législateur de 1936 considérait ce recours comme tout à fait exceptionnel et qu'il n'y avait pas lieu de l'encourager (recours contre lequel les Inspecteurs du Travail avaient reçu l'ordre de s'opposer), le législateur de 1946 considère ce recours comme normal. C'est ainsi que dans la circulaire d'application du 13 mars 1946, le Ministre du Travail invite ces Inspecteurs à octroyer largement les autorisations d'emploi d'heures supplémentaires. Bien plus, la circulaire du 8 janvier 1948 prévoit, comme nous l'avons vu, des sanctions contre les employeurs qui n'augmenteraient pas la durée normale du travail dans leurs entreprises.

Les majorations de salaires relatives aux heures supplémentaires ne peuvent être inférieures aux taux ci-après :

a) 25 p. 100 du salaire (y compris les 10 francs d'indemnité) pour les heures supplémentaires comprises entre la quarante et unième heure et la quarante-huitième heure incluse.

b) 50 p. 100 du salaire (y compris les 10 francs d'indemnité) pour les heures supplémentaires exécutées au delà d'une durée de travail de quarante-huit heures.

Le salaire auquel s'appliquent ces majorations est celui qui constitue la contre-prestation du travail, à l'exclusion des versements qui ont un caractère, soit de remboursement de frais (indemnité de déplacement), soit de rémunérations étrangères au travail proprement dit (primes pour travaux salissants, primes d'assiduité ou de régularité, primes d'outillage).

Le décompte des heures supplémentaires se fait par semaine civile ; ce n'est donc qu'en se plaçant à la fin de la semaine de travail qu'il peut être déterminé s'il y a eu des heures supplémentaires et quel en a été le nombre.

Le décompte est individuel : c'est ainsi que dans le cas où un salarié s'est trouvé absent par congé ou par maladie, les heures d'absence doivent être déduites des heures supplémentaires.

Exemple : Un salarié appartenant à un atelier ayant travaillé quarante-cinq heures dans la semaine a été absent pour maladie pendant cinq heures; il ne devra toucher que qua-

rante heures de salaire sans aucune majoration, alors que ses camarades toucheront quarante heures normales plus cinq heures supplémentaires.

5° Conditions d'utilisation des heures supplémentaires. — L'article 3 du décret du 25 février spécifie que les heures supplémentaires peuvent être effectuées dans la limite de vingt heures par semaine, sur autorisation de l'Inspecteur du Travail, après avis des organisations syndicales ouvrières.

L'utilisation des heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter à plus de dix heures la durée journalière du travail, sauf sur autorisation expresse et exceptionnelle de l'Inspecteur du Travail (ceci résulte, non pas de la loi elle-même, mais d'une circulaire ministérielle du 13 mars 1946).

L'autorisation d'utilisation est en général accordée par les Inspecteurs du Travail pour une période dont la limite est, en principe, fixée à six mois.

Nota. — Les ouvriers étant, par définition, payés à l'heure, on connait automatiquement leur salaire horaire.

Pour les employés payés au mois, le problème est plus délicat. On obtient le salaire horaire en multipliant le salaire mensuel par 12, ce qui donne le salaire annuel ; on divise ensuite par 52, ce qui donne le salaire hebdomadaire, puis on divise enfin par 40, ce qui donne le salaire horaire cherché.

II. — Modifications dues au salarié lui-même.

Les modifications dues au salarié peuvent être de trois sortes.

Tout d'abord, il peut arriver que le salarié n'ait pas l'âge de dix-huit ans considéré comme l'âge adulte. Il peut arriver aussi que le salarié soit physiquement diminué. Il peut arriver, enfin, que le salarié remplisse plusieurs fonctions (c'est ce que nous appellerons les affectations polyvalentes).

Nous étudierons successivement ces trois modifications.

A. — *Jeunes employés et ouvriers.*

Les taux de salaires des jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans révolus sont calculés en fonction des salaires des adultes possédant la même qualification professionnelle.

Leurs salaires sont ainsi fixés :

De 14 à 15 ans. .	50 p. 100	du	salaire	de l'adulte correspondant.
De 15 à 16 ans. .	60 p. 100	—	—	—
De 16 à 17 ans. .	70 p. 100	—	—	—
De 17 à 18 ans. .	80 p. 100	—	—	—

Au-dessus de dix-huit ans, les jeunes travailleurs professionnels ou spécialisés sont considérés comme adultes et reçoivent le salaire de leur catégorie, *à condition de justifier d'une capacité professionnelle suffisante.*

Les jeunes manœuvres âgés de plus de dix-huit ans et *d'une aptitude physique normale* sont considérés comme adultes et reçoivent le salaire de leur catégorie.

Toutefois, la Chambre Syndicale Nationale des Fabricants de Produits Pharmaceutiques a signé, au mois de mai 1946, un accord avec la Fédération de la Pharmacie-Droguerie (C.G.T.) dont nous reproduisons *in extenso* les termes :

« Dans tous les cas où les jeunes travailleurs et ouvriers « exécutent, dans des conditions égales d'activité, de rapidité, « de rendement et de continuité de présence, des travaux habi- « tuellement confiés à des adultes, ils doivent percevoir le « même salaire que l'ouvrier adulte de la même catégorie. Les « indications ci-dessus valent, notamment, pour le cas de tra- « vail à la tâche ou au rendement où les bases de rémunération « sont fonction du travail fourni et doivent être indépendantes « de l'âge du travailleur.

« Dans le cas où la main-d'œuvre juvénile est rémunérée « suivant les bases qui sont établies en fonction du travail « fourni, il n'y a pas lieu de faire jouer les abattements « prévus par les arrêtés de remise en ordre des salaires, les « bases de calcul restant, dans ce cas, indépendantes de l'âge « et du sexe de la main-d'œuvre employée ».

On voit donc que pour bénéficier de cette suppression d'abattement, les jeunes travailleurs doivent remplir deux conditions :

1° Faire exactement le même travail que l'adulte.

2° Faire un travail habituellement confié à un adulte.

La suppression de l'abattement ne doit donc pas s'appliquer pour les jeunes travailleurs qui font un travail typiquement

pour eux et qui n'a jamais été confié à un adulte. Elle ne doit pas s'appliquer, non plus, à de jeunes travailleurs qui n'ont pas le même rendement ou qui n'ont pas un travail aussi parfait que celui d'un adulte.

B. — *Salariés physiquement diminués.*

Les arrêtés de salaires prévoient généralement une clause stipulant que lorsque le chef d'entreprise est appelé à occuper des travailleurs que leurs aptitudes physiques mettent dans une condition d'infériorité notoire sur les travailleurs de la même catégorie, il peut, exceptionnellement, leur appliquer un salaire inférieur au salaire minimum.

La réduction possible du salaire ne peut jamais excéder 1/10 du salaire minimum. De plus, le nombre de salariés d'une catégorie auquel peut s'appliquer cette diminution ne peut excéder 1/10 du nombre d'ouvriers de la catégorie. L'Inspecteur du Travail est toutefois habilité à augmenter cette proportion.

C. — *Affectations polyvalentes.*

Dans de nombreuses entreprises, l'employeur éprouve, dans certains cas, des difficultés à doter certains salariés d'une qualification professionnelle précise.

Il arrive, en effet, qu'un même salarié soit chargé de fonctions correspondant à des qualifications différentes

Ce problème est parfois facile à résoudre. Il en est ainsi lorsqu'on peut délimiter nettement le temps passé à l'une et à l'autre des fonctions. Dans ce cas, le salarié reçoit une partie de son salaire pour la première qualification et une autre pour la deuxième. Toutefois, il est conseillé, s'il effectue nettement plus de la moitié de la durée de son travail pour la qualification la plus élevée, de le payer entièrement pour cette qualification.

Lorsqu'on ne peut pas délimiter nettement le temps passé pour chaque travail, on peut essayer d'établir, aussi équitablement que possible, la durée approximative de chaque fonction, ou tout au moins s'entendre avec le travailleur pour lui verser un salaire forfaitaire.

Pour éviter toute contestation possible sur le salaire à verser, il est recommandé, à chaque employeur, de bien préciser, lors du contrat de travail souscrit par un nouvel employé, les différents emplois qu'il occupera ainsi que la rémunération qui lui sera versée en contre-partie.

III. — Modifications dues au lieu de travail : Abattements de zone.

Les modifications dues au lieu de travail constituent l'importante question des zones de salaires.

L'institution des zones de salaire (application du principe de la variation des salaires en fonction des lieux de travail) date d'une décision du Ministre de l'Armement du 17 février 1917 concernant la région parisienne. Sur tout le territoire, d'ailleurs, la politique des salaires du Ministre de l'Armement, qui consiste à tenir compte du coût de la vie en ajoutant au salaire de base une prime de cherté de vie calculée par localité, tend à l'établissement d'un système de zones de salaires. Toutefois, à la fin de la guerre de 1918, l'évolution du coût de la vie dans le sens d'une égalisation sur tout le territoire, crée une situation tendant vers l'uniformisation des salaires.

Après la cessation des hostilités, les salaires se fixent suivant la loi de l'offre et de la demande et les taux dépendent du rapport des forces patronales et ouvrières en présence.

En 1936, les Conventions Collectives contiennent des dispositions fixant les salaires suivant les zones de travail. La Convention du 1er juillet 1936 prévoit, dans son article 19 *in fine*, que les salaires fixés pour Paris et le département de la Seine sont applicables en Seine-et-Oise, mais avec un coefficient de 0,9 pour les arrondissements de Corbeil, Etampes et Rambouillet.

Les Conventions Collectives signées en province établissent, également, des zones de salaires.

Depuis 1939, le principe de la variation des salaires en fonction des lieux de travail est observé dans les réglementations portant fixation ou révision des salaires.

Ce principe est appliqué suivant les deux modalités suivantes :

a) Le Ministre du Travail délègue ses pouvoirs de réglementation à des autorités régionales en les invitant à tenir compte des conditions particulières à leur région. Le système de zones résulte alors de la juxtaposition des réglementations régionales. Cette modalité a été appliquée pour le relèvement des salaires anormalement bas en 1942 (arrêté du 23 juin 1941 déléguant aux préfets régionaux l'exercice des pouvoirs dévolus au Ministre du Travail par les décrets des 10 novembre 1939 et 1er juin 1940) et pour le relèvement provisoire des salaires à la libération, en septembre 1944 (arrêté du 24 août 1944 déléguant aux Commissaires régionaux de la République l'exercice des pouvoirs conférés par l'ordonnance du 24 août 1944 au Commissaire aux Affaires sociales).

b) Le Ministre du Travail peut aussi exercer directement le pouvoir de réglementation : il construit alors un régime de salaires à l'échelon national et la réglementation comporte un système de zones.

C'est ce système qui est appliqué à partir de 1941, exception faite des cas envisagés ci-dessus.

La loi du 23 mai 1941 fait varier le montant de l'allocation suivant les lieux de travail. Elle prévoit 5 zones comportant chacune un taux différent.

Première zone : Paris, Seine et région parisienne;
Deuxième zone : villes de plus de 100.000 habitants;
Troisième zone : villes de plus de 20.000 habitants;
Quatrième zone : villes de plus de 5.000 habitants ;
Cinquième zone : autres localités.

La remise en ordre, commencée par le Gouvernement de Vichy en juin 1943, s'appuie également sur un système de zones de salaires. L'arrêté du 21 juin 1943 fixant les salaires dans les industries métallurgiques définit, en effet, à titre provisoire et en attendant l'intervention d'un arrêté de portée générale, 6 zones de salaires; en réalité, il reprend les dispositions de la loi du 23 mai 1941 en instituant seulement une zone

intermédiaire entre la première et la deuxième zone. Les pourcentages d'abattement ci-après sont prévus :

Zone 1	0 p. 100
Zone 2	15 —
Zone 3	20 —
Zone 4	26 —
Zone 5	33 —
Zone 6	40 —

Par la suite, un arrêté du 7 mars 1944, qui devait servir de cadre commun à tous les arrêtés de remise en ordre, range, momentanément, les localités dans les 6 zones de salaires qu'il institue.

Ce système de zones est retenu lors du relèvement provisoire des salaires en septembre 1944, mais le classement provisoire est déterminé par les Commissaires de la République, ceux-ci tenant compte, purement et simplement, du système de zones existant ou y apportant des modifications plus ou moins importantes.

La remise en ordre entreprise en mars 1945 s'appuie sur un système de zones qui, partant du régime résultant de l'arrêté du 7 mars 1944, s'en éloigne rapidement pour aboutir à un système original.

Le premier arrêté du 24 avril 1945 fixe 3 zones, l'écart séparant la première zone de la dernière étant de 33 p. 100 contre 40 p. 100 précédemment.

Le régime résultant de l'arrêté du 24 avril est provisoire, des Commissions régionales devant, dans le délai d'un mois, proposer au Ministre du Travail les modifications qu'elles estiment désirables. Sur proposition de ces Commissions examinées par la Commission nationale interprofessionnelle des Salaires, le Ministre du Travail prend, le 30 mai 1945, un arrêté classant les chefs-lieux et les localités industrielles qui, dans chaque région, constituent la première zone des salaires. L'arrêté fixe, pour ces chefs-lieux et ces localités, les abattements que doivent subir les salaires.

Enfin, un arrêté du 21 juin 1945, pour la région parisienne, et un arrêté du 19 juillet 1945, pour les autres régions, terminent le classement des localités dans les différentes zones et fixent les abattements que les salaires doivent subir dans

chacune de ces zones ; l'écart entre les zones extrêmes est ramené à 25 p. 100.

L'arrêté du 21 juin et celui du 19 juillet 1945 constituent la base du système actuel de zones. Ils ont été modifiés par des arrêtés successifs qui n'ont, en fait, que changé de zone certaines localités, l'expérience ayant révélé que certaines de celles-ci avaient été surclassées ou déclassées.

Ce régime est complété par un système de réduction d'abattement en faveur des localités sinistrées (en principe celles ayant un pourcentage de sinistre supérieur à 40 p. 100).

En résumé, tous les salaires sont établis pour la première zone de la région parisienne, puis, pour tenir compte des différences du coût de la vie suivant les localités ou régions, on applique à ces salaires un abattement variable compris entre 5 et 25 p. 100.

A titre indicatif, voici les différents arrêtés parus à ce jour qui ont fixé les pourcentages d'abattement applicables à chaque commune :

1° *Région parisienne* (Seine, Seine-et-Oise, Seine-et-Marne) :

Arrêté du 21 juin 1945 (*J. O.*, 22 juin, rectificatif *J. O.*, 8 novembre 1945);

Arrêté du 15 février 1946 (*J. O.*, 23 février, rectificatifs *J. O.*, 6 mars et 20 avril 1946) ;

Arrêté du 28 mai 1946 (*J. O.*, 30 mai, rectificatif *J. O.*, 6 juin 1946);

Arrêté du 23 septembre 1946 (*J. O.*, 27 septembre 1946).

2° *Autres départements :*

Arrêté du 19 juillet 1945 (*J. O.*, 20 juillet, rectificatif *J. O.*, 15 novembre 1945);

Arrêté du 7 janvier 1946 (*J. O.*, 10 janvier, rectificatif *J. O.*, 22 janvier 1946);

Arrêté du 28 mai 1946 (*J. O.*, 30 mai, rectificatif *J. O.*, 26 juin 1946);

Arrêté du 31 mai 1946 (*J. O.*, 1er juin 1946);

Arrêté du 11 juin 1946 (*J. O.*, 13 juin 1946);

Arrêté du 21 juin 1946 (*J. O.*, 3 juillet 1946);

Arrêté du 9 septembre 1946 (*J. O.*, 14 septembre 1946);

Arrêté du 12 novembre 1946 (*J. O.*, 16 novembre 1946);

Arrêté du 23 décembre 1946 (*J. O.*, 22 février 1947);

Arrêté du 2 février 1948 (*J. O.*, 7 février 1948).

3° *Réductions temporaires d'abattement :*

Des réductions temporaires d'abattement, en général de l'ordre de 5 p. 100 par rapport à la première zone de la région parisienne, ont été accordées temporairement par les décisions ministérielles suivantes à certaines localités sinistrées dans lesquelles les conditions de vie sont particulièrement difficiles:

Décision du 27 novembre 1945.

Décisions du 26 février et du 27 mars 1946.

Décisions du 29 juin et du 3 juillet 1946.

Décision du 27 septembre 1946.

Décision du 28 décembre 1946.

Décision du 31 mars 1947.

Décision du 30 juin 1947.

Décision du 30 septembre 1947.

Décision du 31 décembre 1947.

Décision du 31 mars 1948.

Tel est le système actuel en vigueur, mais tout laisse prévoir qu'il va être modifié incessamment.

En effet, dans sa séance du 25 septembre 1947, la Commission supérieure des Conventions Collectives se prononce pour une révision du régime actuel concernant les zones territoriales pour la détermination des salaires et estime que cette révision doit être établie en fonction du coût de la vie observé à une date définie dans l'ensemble des communes du territoire.

En application de cet avis, une circulaire TR 18 du 11 mars 1948 (*J. O.* du 12 mars 1948, p. 2521) porte création de Commissions départementales. Dans chaque département, ces Commissions doivent rechercher la commune dans laquelle le coût de la vie est le plus élevé, puis proposer, par rapport à cette commune, le classement de toutes les autres communes du département.

Ces Commissions sont présidées par le Préfet ou par son représentant, assisté du Directeur départemental du Travail et de la Main-d'œuvre, du Directeur du Contrôle des enquêtes économiques et du Directeur des Services agricoles. Elles comprennent 4 membres patrons, 4 membres ouvriers, 3 ou

4 maires et 1 représentant de l'Union départementale des Associations familiales.

La circulaire ministérielle fixe également les méthodes de travail de ces Commissions et prévoit la transmission à Paris des conclusions auxquelles elles auront abouti, ainsi que des documents dont elles se seront servies pour procéder aux études nécessaires.

IV. — Modifications dues a certaines primes.

A la rémunération essentielle basée sur le nombre d'heures effectuées par le salarié, l'employeur est souvent amené à ajouter un certain nombre de primes.

Il peut s'agir de primes basées sur le temps de présence du salarié dans une entreprise : prime d'ancienneté.

Il peut s'agir, aussi, de primes ayant un rapport étroit avec les conditions du travail : primes pour usure ou dégradation de vêtements, primes de régularité ou d'assiduité.

Il peut s'agir, enfin, de primes exceptionnelles : gratifications.

Nous allons étudier successivement ces différentes formes de primes.

1° *Prime d'ancienneté.*

La prime d'ancienneté est une prime accordée au salarié justifiant d'un certain nombre d'années de présence dans une entreprise. Dans l'état actuel de la législation, les primes d'ancienneté ne sont obligatoires que si elles sont prévues soit par les Conventions Collectives en vigueur, soit par des accords particuliers.

Après la signature du protocole du 9 juillet 1947, des négociations sont engagées entre l'Union Fédérale et les différents syndicats de salariés afin de fixer les modalités d'attribution d'une prime d'ancienneté. Ces pourparlers se terminent par la signature d'un accord en date du 30 juillet 1947.

Cet accord attribue aux ouvriers, employés, agents de maîtrise et techniciens, une prime en fonction de l'ancienneté dans l'établissement, calculée sur les bases suivantes :

3 p. 100 du	salaire	minimum	de base	de la	catégorie	après 3 ans d'ancienneté.
6 p. 100	—	—	—	—	— 6	—
9 p. 100	—	—	—	—	— 9	—
12 p. 100	—	—	—	—	— 12	—
15 p. 100	—	—	—	—	— 15	—

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire réel.

Elle doit enfin faire l'objet d'un décompte spécial et son versement n'est soumis à aucune périodicité.

Comment doit-on calculer l'ancienneté d'un salarié.

Le temps de présence est calculé depuis la date d'entrée dans l'entreprise quels que soient les changements intervenus dans la situation juridique de l'employeur ou de son successeur.

Le salarié qui passe d'une catégorie dans une autre (de la catégorie ouvrier à la catégorie agent de maîtrise, par exemple) ou, au sein d'une même catégorie, d'un emploi à un autre, conserve l'ancienneté acquise.

Lorsque, sur la demande de son employeur, un salarié accepte un emploi dans une filiale ou succursale de l'entreprise qui l'occupe, il conserve son ancienneté dans le nouvel établissement employeur.

Plus délicat est le problème dans le cas de réembauchage d'un salarié dans un établissement, consécutivement à une rupture du contrat de travail.

En principe, la période antérieure à la rupture n'intervient pas dans le décompte de l'ancienneté. Cependant, trois cas doivent être envisagés :

a) Rupture résultant du consentement mutuel de l'employeur et du salarié ou rupture ayant laissé subsister, en faveur du salarié une priorité de réembauchage.

Dans ce cas, la période antérieure à la rupture compte comme temps de présence.

b) Rupture du fait du salarié ou par suite d'un licenciement pour un motif autre qu'une faute professionnelle.

L'incorporation du temps de présence antérieur dans le décompte de la prime d'ancienneté doit faire l'objet d'un accord entre l'employeur et l'intéressé. Il ne constitue pas un droit absolu.

c) Rupture due à une faute professionnelle du salarié.

Ce dernier perd ses droits d'ancienneté pour son temps de présence antérieur.

L'article 5 de l'accord du 30 juillet 1947 avait réservé le cas des collaborateurs techniques et des cadres. En septembre, après consultation du Conseil National du Patronat Français, l'Union Fédérale fait savoir aux représentants des cadres qu'elle a décidé de ne pas leur attribuer cette prime d'ancienneté, qui, le plus souvent, est contenue implicitement dans leur salaire.

2° *Primes inhérentes à la nature du travail.*

Il existe deux grandes catégories de primes qui ne présentent pas le caractère d'un complément de salaire :

a) Celles qui correspondent à un remboursement de dépenses : prime pour usure ou dégradation de vêtements, indemnité de déplacement.

b) Celles qui visent un objet précis et qui ne sont acquises que dans la mesure où cet objet est atteint : prime d'assiduité, prime de régularité, etc.

Ces primes doivent être réglées en dehors du salaire et leur montant ne rentre pas dans le décompte des sommes à ajuster aux taux légaux du salaire moyen maximum.

Il existe ensuite des primes pour travaux dangereux et insalubres qui n'entrent pas non plus dans le montant des salaires à comparer au salaire moyen maximum. La Convention Collective n'a prévu une prime d'insalubrité que pour les travaux présentant des caractères de nocivité capables d'amener l'inflammation de certaines muqueuses et pour lesquels un masque ou des lunettes sont mis à la disposition du personnel. L'arrêté du 31 décembre 1947 a prévu que ces primes ne pouvaient être inférieures à la valeur qu'elles avaient en 1936 affectée du coefficient 8 (article 8), soit à l'heure actuelle, 2 à 6 francs de l'heure.

Il existe enfin une dernière catégorie de primes que nous appellerons des primes fictives car elles n'ont, en fait, que le but de tourner la législation actuelle des salaires. Elles permettent ainsi à l'employeur de verser des salaires plus élevés que ceux prévus par les arrêtés. Ce sont les primes dites de vie chère.

On peut donc dire, en résumé, que la pratique des primes

est assez répandue à l'heure actuelle. Toutes les fois que la prime présente le caractère d'un *complément de salaire*, son montant rentre dans le décompte des sommes à ajuster aux taux légaux du salaire moyen maximum. Dans le cas inverse, la prime, ne présentant pas le caractère de complément de salaire, doit être réglée en dehors de celui-ci et son montant n'est pas à ajuster au salaire limite.

3° *Gratifications.*

Certains employeurs ont pris l'habitude de verser des gratifications à leur personnel, soit en fin d'année (treizième mois), soit en cours d'année (naissance, mariage, etc.).

Si la gratification présente un caractère exceptionnel, elle devient une prestation bénévole qui s'ajoute au salaire et ne rentre pas dans le décompte des sommes à ajuster aux taux légaux du salaire moyen maximum.

Si la gratification (et nous pensons surtout, ici, à la gratification dite du treizième mois) est prévue dans le contrat d'embauchage ou si elle est habituellement pratiquée dans l'entreprise en sorte que les salariés soient fondés à en attendre le versement, elle fait alors partie du salaire et n'en constitue qu'une modalité particulière de versement. Elle entre, alors, dans le décompte des sommes à ajuster aux taux légaux du salaire moyen maximum.

D'ailleurs, certains employeurs, pour ne pas avoir à verser, en fin d'année, la gratification du treizième mois, ont pris l'habitude d'en verser un douzième du montant chaque mois, ce qui accentue encore le caractère de complément de salaire de cette gratification.

TITRE IV

SALAIRES AU RENDEMENT

Depuis quelques années déjà, les employeurs cherchent de plus en plus à substituer au salaire au temps un mode de rémunération tenant compte de la quantité de travail fourni et que l'on appelle d'une façon générale : *le salaire au rendement.*

Après avoir étudié les avantages et les inconvénients du salaire au temps, nous envisagerons les systèmes de rendement les plus courants en nous attachant, surtout, à leurs caractéristiques principales.

En outre, dans le titre V, nous indiquerons un premier système original susceptible d'être utilisé pour le calcul du salaire des ouvriers et un deuxième système pour les emplois administratifs ou de bureau.

A. — Système au temps.

Le salaire au temps ne tient pas compte du tout de la quantité de travail fourni, mais uniquement du temps mis pour effectuer le travail confié. Autrement dit : tant d'heures passées à effectuer un travail et payées telle somme chacune, donnent un salaire total de tant, quelle que soit la quantité de travail fourni.

Si l'on désigne par t le temps passé, en heures, et par s_0 le salaire horaire, le salaire S à verser est donné par la formule :

$$S = s_0 \, t$$

Cependant, ce système, s'il a un certain nombre d'avan-

tages, présente suffisamment d'inconvénients majeurs pour que de nombreux chefs d'entreprise aient songé à lui en substituer un autre.

Ces avantages sont, avant tout, sa grande simplicité. En effet, il ne nécessite aucune organisation de contrôle (ni contrôle du temps exactement mis par le salarié pour effectuer son travail, ni contrôle du nombre d'objets fabriqués, etc.). Il ne nécessite pas non plus d'étude particulière avant son institution et il est applicable à toutes les catégories de personnel, en particulier à celles pour lesquelles le travail ne peut être évalué que difficilement (employés de bureau, par exemple).

N'incitant pas l'ouvrier à gagner du temps pour augmenter son gain, il est par conséquent recommandé, principalement, pour les travaux nécessitant une exécution délicate ou pour les métiers d'art.

Il permet, en outre, de tenir compte, facilement, de l'ancienneté du personnel, de son exactitude et de sa valeur professionnelle.

Il correspond enfin, le mieux, à l'une des principales revendications de l'ouvrier : à savoir, l'institution du minimum vital. Car il suffit de calculer le niveau de ce minimum vital, de le diviser par le nombre d'heures normales de la semaine, pour avoir la rémunération minimum horaire à verser à l'ouvrier dont la position se trouve en bas de l'échelle.

Cependant, ce système présente des inconvénients extrêmes. Tout d'abord, rien n'incite l'ouvrier à travailler davantage ; au contraire, il favorise la flânerie, d'où l'obligation d'une surveillance constante.

Enfin et surtout, il ne fait pas de distinction entre le bon ouvrier connaissant parfaitement son métier et le mauvais ou le maladroit. Il s'ensuit que le bon ouvrier a tendance à aligner son travail sur le mauvais, ce qui, économiquement, entraîne deux inconvénients : baisse de la production, mauvaise qualité du travail.

B. — Systèmes au rendement.

C'est pourquoi les chefs d'entreprise cherchent de plus en plus un nouveau mode de rémunération et s'orientent vers les systèmes dits : « *systèmes au rendement* ».

Avant d'étudier les différents systèmes employés jusqu'à maintenant, envisageons tout d'abord les conditions que doit remplir une bonne méthode de rémunération. Ces conditions sont de trois sortes : économiques, sociales, techniques.

1° Conditions économiques.

Un bon système doit entraîner un accroissement parallèle de la production et du montant des salaires. Plus le nombre d'objets fabriqués est élevé, plus les salaires versés doivent être importants.

Inversement, un bon système doit entraîner un accroissement de la production et une diminution correspondante du prix de revient. Plus le nombre d'objets fabriqués est grand, plus le prix de revient de chaque objet doit être bas (un niveau de salaires dont la progression en fonction du nombre d'objets fabriqués serait trop rapide, aurait pour effet de supprimer l'avantage de la baisse du prix de revient par objet fabriqué).

2° Conditions sociales.

Pour qu'un système de rémunération produise son effet, il doit être parfaitement assimilé par l'ouvrier qui doit en avoir décelé tous les avantages et toutes les subtilités. Un système qui susciterait sa méfiance serait immanquablement voué à l'échec. Il doit être, en outre, suffisamment simple pour que l'ouvrier puisse calculer rapidement le gain réalisé et pour qu'il puisse contrôler le salaire qu'il touche de l'entreprise.

Un bon système doit tenir compte de l'effort que doit fournir l'ouvrier, effort qui dépend de la rapidité de ses mouvements, de la force physique qu'il doit déployer, de l'intensité de son travail intellectuel, de la durée de son effort (on rejoint, par

là, l'étude des conditions techniques que doit remplir le système). L'ouvrier ne doit pas se tuer à la tâche. Il doit conserver ses forces intactes pour le lendemain.

Un bon système doit, enfin, intéresser tous les travailleurs de l'entreprise, quelque soit leur grade : ouvriers, employés, agents de maîtrise, cadres. Peu importe, d'ailleurs, qu'il y ait un système différent pour chaque catégorie. Ce qu'il faut, avant tout, c'est que les travailleurs sentent qu'ils participent à la prospérité de l'entreprise et que le montant de leurs salaires dépend aussi bien de leur propre travail que du travail des autres. L'entreprise, l'employeur et les salariés doivent faire bloc. Cette condition doit être considérée comme primordiale et nécessaire. De plus, il faut que le système soit harmonieux tout au long de l'échelle hiérarchique : chacun doit être récompensé de son ardeur au travail, non seulement proportionnellement à la quantité de travail fourni, mais aussi, d'une façon plus nuancée, proportionnellement à sa position hiérarchique. En effet, la somme reçue par un cadre doit être plus élevée que celle reçue par un ouvrier, si on veut que le cadre consacre tous ses efforts au bon fonctionnement du système, et au besoin, même, à son amélioration éventuelle.

3° Conditions techniques.

Un système au rendement ne peut donner de résultats que si son organisation technique est parfaite et exempte de tout défaut.

On doit tout d'abord tenir compte des conditions extérieures dans lesquelles s'effectue le travail : locaux plus ou moins spacieux, éclairage, température, position de l'ouvrier par rapport à son travail (l'ouvrier travaille d'autant mieux et d'autant plus vite qu'il a plus de facilité et plus de souplesse pour accomplir ses mouvements — un travail en position verticale se fait plus vite qu'un travail en position inclinée), couleur des locaux (il a été constaté aux Uniteds States of America que dans un local dont les murs sont verts, le travail est accéléré, alors que dans un local dont les murs sont bleus ou marrons, le travail est ralenti).

On doit tenir compte, en outre, des qualités propres à

chaque ouvrier : résistance à la fatigue, puissance de travail, tendances naturelles (travail en force, ou bien rapidité des mouvements), qualités physiques diverses (vision par exemple).

Ceci suffit amplement à démontrer qu'avant d'établir un système de salaires au rendement, l'employeur doit se livrer à une étude approfondie de tous les points que nous venons d'envisager, toute autre manière de procéder le conduisant, obligatoirement, à un échec.

De plus, il ne faut pas choisir un système de rémunération parce qu'il plait ou parce qu'il réussit ailleurs, mais il faut, au contraire, savoir adapter un système aux conditions de l'entreprise (on peut dire, sans être taxé d'exagération, qu'il y a autant de systèmes que d'entreprises).

Enfin, le système adopté doit être souple et n'exiger que peu de personnel supplémentaire. Le contrôle de la production doit être rapide (s'il s'agit, par exemple, d'un salaire aux pièces, on doit pouvoir trouver très vite le nombre d'objets fabriqués). Il doit être suffisamment simple pour permettre de calculer aisément le gain de l'ouvrier (on doit pouvoir vérifier facilement le montant de la paye, ce qui évitera toute contestation).

C. — Principaux systèmes de salaires au rendement.

Nous n'étudierons que les principaux systèmes préconisés jusqu'à maintenant. Ces systèmes ont pour but :

Soit de calculer le salaire d'un ouvrier en fonction directe de son travail personnel — il en est ainsi dans les salaires aux pièces, dans les salaires dits à prime, dans le système Bedaux.

Soit d'intéresser les ouvriers à la marche générale de l'entreprise — salaires collectifs, participation aux bénéfices, salaire proportionnel.

Pour chacun d'eux, nous examinerons les conditions techniques, sociales et économiques qu'ils remplissent ou non.

1° Salaire aux pièces.

Le principe en est simple :

Soit n le nombre de pièces conditionnées et p le prix

d'une pièce ; le salaire S à verser à un travailleur payé aux pièces est donné par la formule :

$$S = np.$$

Pour déterminer le montant du salaire, on ne s'occupe donc que du nombre de pièces fabriquées, sans que le temps consacré au travail soit pris en considération, le tarif d'une pièce étant fixé conventionnellement par l'employeur et le salarié.

Ce système présente un avantage incontestable : celui de la simplicité.

Il est simple parce qu'aucun contrôle ne doit être établi dans l'atelier, chaque ouvrier n'ayant qu'un objectif : conditionner le plus grand nombre d'objets, puisqu'en définitive sa subsistance en dépend directement.

Il est simple, parce que l'ouvrier connait automatiquement sa rémunération, et parce que l'entreprise n'a besoin que d'un seul élément pour calculer les salaires : le nombre d'objets fabriqués.

Economiquement : la main-d'œuvre se trouve poussée vers le maximum de production réalisable, mais le prix de revient du travail ne s'abaisse que lentement.

En effet, ce prix de revient est réparti uniquement sur un plus grand nombre d'objets ; or dans ce prix de revient, seuls les frais généraux diminuent, car si on veut que l'ouvrier soit intéressé à ce système de rémunération, il faut que son salaire par pièce soit fixé à un niveau suffisamment élevé pour qu'il voie sa paye grandir très rapidement au fur et à mesure qu'il conditionne des pièces. Dans le cas contraire, l'ouvrier fatigué par une journée de dur travail ne trouve pas le nerf moteur suffisant pour maintenir sa cadence jusqu'à la fin de la semaine.

Socialement : l'ouvrier est conduit à travailler au maximum et par suite se trouve rapidement surmené (c'est le principal inconvénient de ce système). Au bout de peu de temps, fatigué, il est obligé de se reposer.

Techniquement : ce système conduit à l'usure rapide et excessive de l'outillage qui doit être souvent remplacé, non

seulement parce qu'il est à bout de course, mais aussi parce qu'un outillage défectueux ne permet plus à l'ouvrier de maintenir sa cadence.

L'ouvrier doit être, en outre, régulièrement approvisionné en matières premières qui doivent être d'excellente qualité. Il en résulte que ce système, préconisé par certains pour augmenter la production, ne peut s'appliquer qu'en période normale et ne convient en rien à une période de crise ou à une période d'après-guerre.

L'ouvrier privé de matières premières a tendance, en effet, soit à accuser la direction de saboter son salaire en réduisant son approvisionnement, soit à prétendre qu'il n'arrive pas à fabriquer davantage parce que les matières premières ne sont pas convenables (ce fait s'est notamment produit dans une usine où la qualité des bouchons destinés à fermer les bouteilles laissait à désirer).

De plus, ce système peut amener un défaut de qualité de fabrication, ce qui entraîne, techniquement, un contrôle sévère de chaque produit. Le nombre d'objets à mettre au rebut arrive à être ainsi conséquent et, chose plus grave, l'ouvrier et le contrôleur peuvent être entraînés à des discussions sur la bonne et la mauvaise qualité de l'objet...

Enfin, la principale difficulté de ce système réside dans la détermination du prix de la pièce. S'il est trop élevé, l'employeur voit diminuer son bénéfice ; s'il est trop bas, l'ouvrier, peu intéressé, ne pousse pas son effort. D'autre part, il faut que, du premier coup, le prix de la pièce soit exactement déterminé, car s'il a été fixé trop haut l'ouvrier n'admettra jamais qu'on diminue la base de calcul. C'est pourquoi la fixation du prix de la pièce nécessite une analyse avec chronométrage des plus sérieux et une étude préalable très poussée.

En résumé, ce système ne peut s'appliquer qu'en période normale et à des fabrications de grande série. Il ne doit être employé qu'à coup sûr, après une étude approfondie des conditions techniques de travail, la fixation du prix de la pièce devant permettre à l'ouvrier de recevoir un salaire supérieur au moins de 25 p. 100 à celui qu'il percevrait en travaillant à l'heure.

2° Salaire aux pièces différentiel (Système Taylor).

Avant d'étudier ce système, il nous paraît intéressant d'examiner les idées directrices qui ont conduit Taylor.

Taylor a toujours été obsédé par cette idée que, dans les frais généraux, la part la plus importante est représentée par le salaire versé pour chaque minute passée par l'ouvrier à ne pas travailler. Autrement dit, le salaire doit être exactement la contre-partie du travail de l'ouvrier et non la contre-partie du travail augmenté d'un certain temps non consacré à la production. Taylor en a déduit que la seule façon d'éviter la flânerie était d'allouer une prime au salarié, en fonction du temps économisé.

Son système est basé sur le « standard ». Un ouvrier moyen, placé dans des conditions de travail satisfaisantes (matières premières rapidement mises à sa disposition, bon outillage, etc.) doit fabriquer un nombre de pièces déterminé dans un temps donné (le standard). Le taux de chaque pièce est alors établi scientifiquement.

Dès que l'ouvrier a atteint la tâche standard, le prix de chaque pièce se trouve automatiquement majoré d'un certain pourcentage (au moins 30 p. 100), ce qui entraîne l'existence d'un salaire différentiel aux pièces, c'est-à-dire de deux tarifs de salaires aux pièces, dépendant uniquement du rendement de l'ouvrier.

L'ouvrier qui exécute sa tâche dans le temps alloué reçoit ainsi un salaire plus élevé que le salaire aux pièces ordinaire et, dans le cas contraire, il reçoit un salaire médiocre et toujours inférieur à celui qu'il aurait perçu suivant le salaire aux pièces ordinaire.

Economiquement, il y a accroissement parallèle de la production et des salaires. Il y a, en outre, une diminution correspondante du prix de revient. Nous avons vu qu'un bon système doit remplir ces deux conditions ; on peut donc dire qu'au point de vue économique le système Taylor est parfait.

Socialement, ce système est impitoyable pour les ouvriers.

Tout d'abord, le personnel médiocre se trouve éliminé (ce qui constitue un avantage pour la direction), parce que son salaire est trop faible.

Ensuite, il conduit au surmenage du personnel et nous en verrons, *infra*, les raisons essentielles.

Enfin, c'est l'ouvrier le plus apte qui entraîne tous les autres à sa suite, car l'ouvrier médiocre n'arrive que difficilement à faire le standard.

Techniquement, ce système exige une organisation parfaite, non seulement en ce qui concerne l'outillage proprement dit, mais aussi dans les méthodes de travail, car très rapidement, en vue d'accroître le rendement, l'employeur est conduit à spécialiser chaque ouvrier et à ne lui faire faire que le même mouvement du début à la fin de sa journée (ce qui amène le travailleur à l'abrutissement le plus complet).

Comme le système précédent et pour les mêmes raisons, le système Taylor exige une étude préalable et approfondie et ne peut, en fait, s'appliquer qu'aux grandes entreprises.

En résumé, c'est uniquement pour son caractère peu social que le système Taylor doit être écarté.

Ses collaborateurs en ont d'ailleurs bien compris l'inconvénient majeur ; c'est pourquoi, d'une part, Emerson, afin d'atténuer la brutalité de la séparation entre ouvriers dépassant et ne dépassant pas la production standard, a préconisé d'augmenter les salaires dès que l'ouvrier a atteint 60 p. 100 de la tâche standard et, d'autre part, Gantt a imaginé un autre système portant son nom que nous étudierons plus loin.

Nous donnons, pour terminer cette étude, un exemple de rémunération, suivant le système Taylor.

Soit, un ouvrier fabriquant, en temps normal, 30 unités à 1 franc pièce.

On institue le système Taylor. Le standard est fixé à 50 unités à l'heure. Le taux le plus bas de la pièce est 0 fr. 80 ; le taux le plus élevé (en cas de dépassement du standard) est : 1 fr. 10. Suivant le système aux pièces ordinaire, l'ouvrier gagne 30 francs de l'heure.

Suivant le système Taylor :

S'il fait 30 pièces, il gagne 24 francs de l'heure.

S'il fait 49 pièces, il gagne 39 francs 20 de l'heure.

S'il fait 50 pièces, il gagne 55 francs de l'heure.

3° Salaire différentiel au temps alloué (système Gantt).

Comme nous l'avons vu précédemment, ce système est destiné à atténuer la rigueur impitoyable du système Taylor.

Le système Gantt est le premier d'une série que nous allons étudier maintenant dits « systèmes à primes ».

L'employeur garantit un salaire horaire à son ouvrier quelque soit la tâche effectuée. Quand, à la fin de la journée de travail, l'ouvrier a atteint une tâche fixée ou standard, il se voit attribuer une prime variant de 20 à 30 p. 100 du salaire de base..

Si l'on désigne par s_o le salaire horaire, par T le temps alloué, le salaire S à verser à un ouvrier ayant atteint le standard est donné par la formule :

$$\boxed{S = s_o T + \frac{m}{100} s_o T} \quad (m \text{ étant égal à } 20 \text{ ou } 30).$$

Economiquement, ce système est parfait.

Il y a, en effet, augmentation parallèle de la production et des salaires et diminution du prix de revient.

Socialement, ce système est un excellent stimulant. De plus, il ne présente pas les inconvénients des systèmes précédents, en particulier le surmenage. En effet, les ouvriers ne poussent pas la production à fond puisque, non seulement ils sont sûrs de toucher un salaire minimum, mais encore, au delà du standard, ils n'ont plus intérêt à travailler, la prime restant la même, quel que soit le travail fourni.

Techniquement, ce système se rapproche du système Taylor. Il ne convient qu'à des entreprises dotées d'une organisation extrêmement poussée et il ne peut être employé en période de crise, car l'ouvrier doit avoir à sa disposition toutes les matières premières nécessaires.

La principale difficulté réside dans la fixation du niveau du standard afin que l'ouvrier n'ait ni trop de facilité pour l'atteindre, ni trop de difficulté pour le dépasser.

Dans le premier cas, le prix de revient serait trop élevé ; dans le deuxième, l'ouvrier découragé ne ferait pas l'effort suffisant pour toucher sa prime.

4° Salaires a prime.

Si l'on désigne par s_o le salaire horaire, par t le temps de travail et par P la prime, la formule générale de ces systèmes est donnée par l'expression :

$$\boxed{S = s_o t + P.}$$

L'idée directrice qui les a fait adopter est la suivante : garantir à tous les salariés un salaire minimum et accorder un supplément de salaire aux bons ouvriers. L'employeur y trouve son avantage, puisqu'il est certain de rémunérer chacun selon sa valeur et de pousser l'ouvrier à réduire au minimum sa flânerie.

Toute la difficulté de ces systèmes revient à fixer exactement le montant de la prime, celle-ci devant être suffisamment forte pour amener l'ouvrier à accélérer son travail. Ils doivent de plus être simples pour éviter toute contestation entre employeurs et employés.

Avant d'étudier les trois grands systèmes de salaires à prime, nous devons faire remarquer que le salaire de base ou cote d'affutage ne doit pas être nécessairement égal au salaire minimum correspondant du salaire au temps. Dans l'état actuel de la législation, il faut et il suffit que le salaire total S versé soit au moins égal au salaire minimum légal correspondant à la catégorie à laquelle appartient le travailleur.

Les systèmes de salaires à prime que nous allons étudier sont les suivants :

La prime aux pièces ;
Le système Halsey ;
Le système Rowan.

A. — *La prime aux pièces.*

La formule générale de ce système est la suivante :

$$\boxed{S = s_o t + n p}$$

n étant le nombre d'objets fabriqués, p le prix payé pour une pièce.

Au salaire minimum s'ajoute ainsi une prime calculée suivant le nombre de pièces fabriquées.

Le but de ce système est de réunir les avantages du salaire à l'heure et du salaire aux pièces et de neutraliser réciproquement les inconvénients de ces deux systèmes.

En pratique, on peut dire que ce système ne réussit dans sa tentative que partiellement, les inconvénients n'étant qu'atténués et non supprimés.

En effet, si l'ouvrier est bien amené à travailler (ce qui détruit le principal inconvénient du salaire à l'heure), c'est pour lui substituer les défauts du salaire aux pièces, à savoir le surmenage et l'usure rapide de l'outillage, conduisant même parfois à la mauvaise qualité du travail (bien que l'ouvrier étant sûr de toucher un salaire minimum, ne cherche plus à donner son maximum et préfère s'arrêter quand la fatigue devient trop grande). Mais, par contre, l'ouvrier moyen qui, dans le système aux pièces, se voit attribuer des salaires inférieurs, bénéficie d'un salaire minimum connu par avance.

En résumé, les avantages des deux systèmes, à l'heure et aux pièces, et leurs inconvénients, s'atténuent.

B. — *Système Halsey.*

Ici, comme dans le système Rowan, la prime P est fonction de l'économie de temps réalisée (obtenue en faisant la différence entre le temps T alloué et le temps t passé à exécuter le travail).

La formule générale de ce système, employé pour la première fois à l'usine Weir Halsey, de Glascow, est donnée par l'équation suivante :

$$\boxed{S = s_o t + \frac{s_o (T - t)}{m}}$$

$\frac{1}{m}$ étant un coefficient suivant lequel la prime est partagée entre patron et ouvriers. Ce coefficient de partage est le plus souvent égal à 1/2 ou 1/3.

Economiquement, ce système répond aux conditions essentielles d'un bon système au rendement (augmentation paral-

lèle de la production et des salaires ; diminution correspondante du prix de revient).

Techniquement, il nécessite une étude préalable assez poussée, sinon la prime risque d'être trop faible ou trop forte.

Il faut donc bien connaître t ou T, ce qui est très difficile, étant donné que l'on ne peut apprécier à l'avance les conditions optima de travail.

Il présente cependant l'avantage d'être simple et de pouvoir s'appliquer aux grandes comme aux moyennes et petites entreprises.

Socialement, le surmenage est loin d'être évité, l'ouvrier ayant intérêt à accomplir son travail dans le minimum de temps. Aussi, pour palier à cet inconvénient, l'ingénieur Rowan a modifié le système Halsey de la façon suivante :

C. — *Système Rowan.*

Dans la formule Halsey, le coefficient de partage de l'économie de temps entre patron et ouvriers est invariable, quelle que soit la durée passée à effectuer le travail. Dans la formule Rowan, ce coefficient est variable, il est proportionnel au temps passé t et inversement proportionnel au temps alloué T.

La formule générale de ce système est donc :

$$S = s_0 t + \frac{t\, s_0\, (T - t)}{T}$$

Si l'on représente par une courbe l'équation de la prime P, la courbe obtenue est une parabole. La prime croît d'abord rapidement jusqu'au moment ou t est égal à la moitié de T, puis elle décroît jusqu'à o quand le temps passé est égal à o ($t = {}_0$). Il s'en suit que si, économiquement et techniquement, le système Rowan est semblable au système Halsey, il n'en est plus de même socialement.

En effet, l'ouvrier va accélérer tout d'abord sa production jusqu'à faire son travail dans la moitié du temps alloué. A partir de ce moment, la prime se mettant à décroître, il n'a plus intérêt à pousser son effort et le freinage recherché est ainsi réalisé.

Ce système présente donc, du point de vue social, de réels avantages, mais du fait qu'il réduit les possibilités de gain de l'ouvrier, il est, à l'heure actuelle, fortement combattu par les organisations syndicales ouvrières. Il doit être enfin parfaitement compris par l'ouvrier.

Remarquons, toutefois, que le système Rowan a l'avantage sur le système Halsey de permettre une mesure des temps approximative. En effet, une erreur sur les temps a une répercussion atténuée sur la prime, étant donné que *t* et T interviennent dans le calcul de cette prime.

5° Système Bedaux.

(Ou salaire déterminé par la mesure du travail humain.)

Pour M. Charles Bedaux, l'unité de travail humain est la quantité de travail qu'un homme normal peut fournir dans une minute de temps, en développant une activité telle que sa santé ne puisse être compromise par ce travail prolongé pendant huit heures par jour.

L'unité de travail s'appelle le *bedaux*. L'ouvrier est capable de fournir, par définition, 60 bedaux à l'heure.

Bedaux envisage, uniquement, le cas de l'ouvrier moyen, mais un ouvrier doué pourra produire jusqu'à 90 ou 100 bedaux à l'heure.

Toute la difficulté du système revient à déterminer la valeur d'un travail en bedaux. Pour se faire, on se base sur une analyse scientifique du travail telle que chaque ouvrier puisse arriver à environ 80 bedaux à l'heure.

On décompose ainsi chaque partie du travail en opérations élémentaires, chaque opération valant un certain nombre de bedaux, compte tenu :

a) Du temps mis par l'ouvrier pour faire chaque opération.

b) De la valeur intrinsèque de l'ouvrier (coup d'œil, précision, puissance, rapidité d'action, etc.).

c) Des conditions de travail (clarté, position de l'ouvrier, température, etc.).

Le nombre de bedaux ainsi obtenu peut être augmenté d'un certain nombre de bedaux — ou bedaux concédés — pour tenir compte du repos accordé à l'ouvrier, ou même dans des cas

particuliers, de difficultés survenant impromptues dans les conditions de travail.

A la fin d'une journée de travail, on connaîtra, par le travail effectué par l'ouvrier, le nombre de bedaux qu'il a fourni. Sachant que chaque bedaux est payé s_0 francs, on en déduit le salaire S à verser, soit :

$$S = n . s_0$$

n étant le nombre de bedaux.

A noter, d'ailleurs, que s_0 peut être différent suivant qu'il s'agit d'un manœuvre, d'un spécialiste ou d'un ouvrier professionnel et suivant le travail (danger, insalubrité, etc.).

A ce salaire ainsi déterminé peut s'ajouter, enfin, des bedaux primes qui, en général, valent 75 p. 100 du bedaux normal.

Economiquement, le système est excellent.

Techniquement, il nécessite des chronométrages très rigoureux et, par là, une organisation très poussée et très coûteuse. Enfin, le système Bedaux ne peut s'appliquer pratiquement qu'à des travaux manuels ou, tout au moins, à des travaux facilement décomposables en opérations élémentaires.

Socialement, l'ouvrier peut être conduit au surmenage car il ne lui est généralement accordé que des repos compensateurs de très faible durée.

Mais, surtout, ce système est très suspect aux yeux des ouvriers, car il est très difficile à comprendre, étant donné qu'il fait jouer une notion mal définie : celle de l'effort. C'est pour cette raison qu'il est peu employé actuellement.

6° Salaires collectifs.

Les différents systèmes de salaires que nous avons étudiés jusqu'à maintenant étaient des systèmes de salaires au rendement individuels. Chaque ouvrier touchait, en effet, un salaire, contre-partie exacte de son propre travail.

Or, certains auteurs ont essayé de substituer à cette notion individuelle, une notion collective, soit en supprimant totalement le salaire individuel (en créant le travail par équipe),

soit en ajoutant au salaire individuel des compléments collectifs (participation aux bénéfices, salaire proportionnel).

A. — *Travail par équipe.*

Dans les systèmes de travail par équipe, l'équipe d'ouvriers constitue « l'ouvrier unique ». La gamme de ces systèmes est extrêmement étendue.

Tout d'abord, un premier système (mais il ne constitue pas le vrai travail par équipe) attribue à chaque ouvrier son salaire de base, auquel s'ajoute une part déterminée de différentes façons d'une prime collective. Ce système est fréquemment employé lorsque la nature du travail impose son exécution par plusieurs travailleurs (le travail à la chaîne, par exemple).

Ensuite, un deuxième système consiste à répartir un seul salaire collectif entre chaque ouvrier constituant l'équipe, suivant des bases fixées, en tenant compte de la qualification professionnelle de l'ouvrier, de la difficulté de son travail, etc. Dans ce système, le salaire collectif est calculé normalement sans aucune méthode particulière, soit sous forme d'un salaire aux pièces, soit sous forme de l'un quelconque des salaires à prime étudiés jusqu'ici.

Enfin, un troisième système va beaucoup plus loin, l'entreprise étant divisée en équipes à gestion autonome (système Dubreuil) ou même en ateliers autonomes (système Rimailho, employé aux usines Bata). Dans ces deux derniers systèmes, chaque équipe ou chaque atelier a son organisation propre, sa comptabilité. Les bénéfices sont répartis entièrement entre les membres de chaque équipe ou de chaque atelier. Ces systèmes constituent, en somme, la première forme de gestion directe de l'entreprise par les ouvriers.

Les systèmes de salaires par équipe, s'ils ont parfois des inconvénients certains, présentent, toutefois, un premier avantage : celui d'intéresser l'ouvrier à la marche de l'entreprise, car de l'ensemble du travail fourni — et non plus du travail individuel — dépend le salaire propre de chaque ouvrier.

Un deuxième avantage vient de ce que les frais de surveillance et de contrôle sont fortement diminués, chaque équipe d'ouvriers faisant elle-même régner l'ordre et n'hésitant pas,

quelquefois, à forcer l'ouvrier ne voulant pas travailler correctement à quitter son travail.

B. — *Participation aux bénéfices.*

Certaines entreprises intéressent les ouvriers à la marche générale des affaires en accordant une participation aux bénéfices sous les deux formes principales suivantes :

a) Une portion des bénéfices est attribuée à chaque ouvrier sous forme d'un supplément de salaire.

b) Une part des bénéfices est attribuée à chaque ouvrier sous forme de gratification.

Le paiement du supplément de salaire ou de la gratification n'intervient qu'une fois par an, en fin d'exercice, ou, parfois, à la fin de chaque mois, sous forme d'acompte à régulariser en fin d'exercice ou en fin d'année.

La répartition des bénéfices se fait généralement en fonction de la place de l'ouvrier dans l'entreprise, avec, éventuellement, des bonifications dues soit à l'ancienneté, soit aux charges de famille.

Nous avons déjà étudié, page 23, l'aspect juridique de la participation. Nous n'y reviendrons pas. Rappelons, seulement, que la principale difficulté de ce système réside dans la fixation du pourcentage de bénéfices à payer au personnel et surtout dans le contrôle des bénéfices par les ouvriers

Depuis la loi du 16 mai 1946 instituant les Comités d'entreprise, cette difficulté s'est souvent aplanie, la loi disposant, dans son article 3, que le Comité d'entreprise est obligatoirement informé des bénéfices réalisés par l'entreprise et peut émettre des suggestions sur l'affectation à leur donner.

Quoi qu'il en soit, ce système perd actuellement son importance, étant donné que le patronat répugne à partager ses bénéfices avec les ouvriers et que les ouvriers accusent le patronat de les frustrer en n'indiquant pas le chiffre exact des bénéfices réalisés.

Cependant, nous verrons, page 294, quatre moyens de répartir une portion des bénéfices entre les salariés, en tenant compte de la situation de chacun.

C. — *Salaire proportionnel (système Schueller).*

Le salaire proportionnel est l'expression de la doctrine exposée par M. Schueller en 1939 et en 1941 dans deux ouvrages : *Le deuxième salaire* et *La Révolution de l'Economie*.

Les conceptions de M. Schueller ne se limitent pas seulement à créer un système de rendement; bien au contraire, il a en vue une modification profonde de tout le système économique actuel. Son but principal est de faire accéder le prolétariat à une direction partielle des entreprises en attendant, peut-être, que son évolution lui permette de supprimer le patronat.

Le système Schueller repose essentiellement sur la détermination d'un coefficient fixant le rapport entre l'ensemble des salaires et le chiffre d'affaires. Par définition, ce coefficient reste fixe pendant tout le temps où aucune modification n'est apportée aux techniques de fabrication.

On obtient, ainsi, un chiffre de salaires qui demeure constamment proportionnel au chiffre d'affaires. Le montant total des salaires est constitué par les salaires dus aux travailleurs en fonction des coefficients donnés par les arrêtés de salaires, l'ensemble des charges sociales supportées par le patronat (actuellement, elles représentent environ 40 p. 100 du salaire versé) et, enfin, un surplus ou sursalaire dont la destination est variable. Connaissant le rapport invariable entre l'ensemble des salaires et le chiffre d'affaires et connaissant, d'autre part, le montant du chiffre d'affaires réalisé chaque mois, chaque trimestre ou chaque année, on en déduit obligatoirement la masse des salaires à verser au personnel, chaque mois, chaque trimestre ou chaque année et, par là même, le montant de ce sursalaire.

Ce sursalaire peut être réparti d'une façon très variable :

1° Soit entre chaque ouvrier, selon un pourcentage déterminé par avance, en tenant compte de son rôle dans l'entreprise, de sa valeur professionnelle et de son assiduité.

2° Soit sous forme de complément aux allocations familiales en fonction des charges de famille.

3° Soit sous forme d'œuvres sociales destinées à venir en aide au personnel dans des cas particuliers : maladie, accidents du travail, voire même retraite.

Ce système repose donc, en définitive, sur l'augmentation du chiffre d'affaires et, par là même, de la production. Il oblige ainsi le chef d'entreprise à faire mensuellement un exposé détaillé de la marche générale de l'entreprise en indiquant le montant de production traduit en chiffre d'affaires et surtout en insistant sur les avantages recueillis par les ouvriers par l'application de ce système.

Le salaire proportionnel présente un avantage incontestable: celui de pouvoir s'appliquer indistinctement à toutes les catégories du personnel, même à ceux qui ne participent pas directement à la production. Il présente pourtant l'inconvénient, si le coefficient est mal choisi, d'empêcher le chef d'entreprise de procéder, par manque de fonds suffisants, au renouvellement de l'outillage et à toutes les améliorations techniques et sociales.

Ce système, qui a connu une certaine vogue ces dernières années, commence cependant, à l'heure actuelle, à décliner car ses répercussions sur le système économique sont encore incertaines. De plus, les ouvriers ne lui sont pas favorables, le travail individuel n'étant pas récompensé directement et l'incidence de l'effort de chacun sur le résultat total ne pouvant être facilement calculée.

*
* *

On peut conclure de cette étude des divers systèmes susceptibles d'être utilisés, qu'ils conviennent presque tous à l'industrie pharmaceutique, avec des modifications plus ou moins importantes. Ils ont tous leurs avantages et leurs inconvénients particuliers.

Pour en choisir un, il faut d'abord se rappeler qu'il doit être adapté à l'entreprise et qu'il faut tenir compte du genre et de la nature du travail (difficultés, soins, toxicité des produits manipulés, etc.) ainsi que des conditions matérielles existantes (grandeur des ateliers, nombre du personnel, éclairage, machines, etc.).

Il faut se souvenir, enfin et surtout, que le système envisagé doit être simple et facilement compréhensible pour l'ouvrier; qu'il doit lui éviter le surmenage et qu'il doit lui permettre de percevoir un salaire atteignant au moins 120 ou 130 p. 100 du salaire normal au temps.

TITRE V

CRITIQUE DE LA RÉGLEMENTATION ACTUELLE
MÉTHODE RATIONNELLE
DE FIXATION DES SALAIRES

Les employeurs et les salariés adressent de nombreux reproches au système actuel de fixation des salaires. Cette réglementation n'est évidemment pas parfaite, mais elle n'en a pas moins le gros mérite de fournir une liste complète et hiérarchisée des différents emplois et de permettre un classement harmonieux, au sein des entreprises, de tous les salariés.

I. — Modifications à apporter au système actuel.

Certes, il y a plusieurs modifications à lui apporter, dans le sens d'une simplification principalement.

Il faudrait supprimer, en premier lieu, l'indemnité horaire de 10 francs attribuée à tous les salariés par l'arrêté du 31 décembre 1947 qui entraîne, outre un écrasement de la hiérarchie, un surcroît de travail pour les services comptables des entreprises. Il est juste, d'ailleurs, de reconnaître que, dans l'esprit du législateur, cette indemnité n'est que temporaire et doit disparaître tôt ou tard.

Il faudrait également abandonner les notions de salaire maximum individuel et de salaire moyen maximum pour ne maintenir que le salaire minimum légal. Dans ce sens, l'arrêté du 31 décembre 1947, qui marque le retour à la législation de

1945, constitue une grosse simplification par rapport aux arrêtés qui l'ont précédé et en particulier l'arrêté du 29 juillet 1946 créant les salaires minima des 2e, 3e et 4e mois et le salaire moyen minimum. Ces salaires, ainsi que le salaire maximum individuel et le salaire moyen maximum, doivent en effet disparaître comme inutiles. Il ne doit exister qu'un salaire minimum légal par catégorie ou échelon, au-dessous duquel aucun salarié ne peut et ne doit être payé, sans quoi on ne crée qu'une législation complexe suscitant des griefs de la part de tous, salariés et employeurs.

D'ailleurs, pratiquement, les notions de salaire moyen maximum et de maximum individuel ne sont pas respectées et il n'est pas rare de voir des salariés payés très au-dessus des maxima. Vouloir imposer un salaire maximum à chaque travailleur, c'est vouloir imposer une limite à la valeur des individus, ce qui est proprement inconcevable.

Cependant, si pour des raisons économiques, le législateur voulait continuer à limiter (ce qui ne saurait être que provisoire) les salaires des travailleurs, il faudrait instituer un salaire maximum individuel pour tous, car la notion du salaire moyen maximum aboutit à ceci : qu'un bon ouvrier travaillant avec une équipe médiocre peut voir son salaire fixé très haut, alors que le même ouvrier, avec une équipe excellente, voit son salaire pratiquement limité au moyen maximum, c'est-à-dire à 15 p. 100 au-dessus du salaire légal.

De plus, il faudrait augmenter un peu l'amplitude entre le salaire minimum et le salaire maximum individuel nouveau, afin de laisser à l'employeur une plus grande marge d'appréciation de la valeur professionnelle, des qualités, etc. des salariés.

Cette amplitude pourrait, par exemple, être portée uniformément à 20 p. 100 du salaire minimum légal.

Enfin, en ce qui concerne la classification elle-même, il faut reconnaître qu'à l'usage elle s'est révélée parfaitement équitable. Il y a, bien entendu, quelques retouches à faire par ci, par là, quelques coefficients à relever, plus rarement à diminuer, mais il semble qu'il ne doit pas y avoir de grosses diffi-

cultés et que celles-ci puissent être aplanies par des conversations directes entre les syndicats intéressés.

Il nous paraît que la réglementation actuelle devrait être complétée par un système destiné à tenir compte de *l'élément familial* représenté par le salaire, car il ne suffit pas de travailler pour vivre soi-même, il faut encore pouvoir faire vivre sa famille par son travail.

Si l'on considère le salaire comme la contre-partie du travail fourni, il n'y a, évidemment, aucune raison de payer plus cher le travailleur ayant 10 enfants que le célibataire n'ayant aucune charge de famille.

Mais le salaire n'est pas que cela. Il est le moyen d'assurer la subsistance du monde des travailleurs et, par conséquent, du travailleur lui-même et de sa famille. Il doit permettre à ce dernier de constituer une famille sans laquelle l'avenir du pays pourrait être compromis.

La nécessité d'avantages à faire aux travailleurs chargés de famille est aujourd'hui incontestée; cependant, plusieurs systèmes peuvent être envisagés.

On peut d'abord considérer le problème sous l'angle *assistance*. On verse des secours aux personnes chargées de famille et qui sont dans le besoin. Peu importe que l'on travaille ou que l'on ne travaille pas. Seuls les nécessiteux sont secourus. C'est le premier système qui fut expérimenté. Aujourd'hui, son importance est faible, car il a été remplacé par les allocations familiales.

Dans le système des *allocations familiales*, seuls les travailleurs ont droit aux secours; encore les allocations dépassent-elles le monde des salariés, car il faut entendre par travailleur toute personne exerçant une activité. D'autre part, tous les travailleurs, qu'ils soient dans le besoin ou non, quelle que soit leur situation de fortune, ont droit aux allocations. La somme versée est la même pour tous. Elle est indépendante du salaire gagné et ne varie que d'après le nombre d'enfants.

Il existe enfin un troisième système : celui du *salaire familial*. Cette fois, la solution est liée au salaire gagné et les sommes versées varient, non seulement d'après le nombre d'enfants, mais aussi d'après le salaire total : plus le salaire

est élevé ou s'élève, plus la somme est considérable, car elle est en générale proportionnelle aux appointements.

Ce système fonctionne déjà en partie pour les fonctionnaires. En effet, ceux-ci ont droit, en plus des allocations familiales proprement dites :

A une indemnité de résidence familiale, variable selon les localités et le nombre d'enfants (article 10 de l'ordonnance du 6 janvier 1945);

A un supplément familial de traitement, variable selon le nombre d'enfants et le salaire versé (loi du 25 septembre 1942 et article 1er de l'ordonnance du 6 janvier 1945).

L'inconvénient du salaire familial est que les non-salariés vont se trouver exclus de son bénéfice. Il convient alors, pour éviter ce résultat, de maintenir pour eux le régime des allocations et des secours, mais uniquement pour ceux qui sont dans le besoin.

Les trois systèmes que nous venons d'étudier ont leurs avantages et leurs inconvénients. Mais pour qu'un système quelconque donne satisfaction, il faut qu'il remplisse au moins les deux conditions suivantes :

a) Assurer un avantage substantiel aux familles dans lesquelles la mère renonce à exercer une activité qui l'éloigne de son foyer. Le système du salaire unique doit donc être développé.

b) Il faut absolument que la naissance d'un enfant n'entraîne pas un sacrifice d'ordre pécuniaire et que le travailleur chargé de famille, quelle que soit sa condition sociale, puisse, à travail égal, mener le même train de vie que le célibataire. Seul, le salaire familial permet d'atteindre ce résultat.

Tout d'abord, il répond exactement à la conception selon laquelle le salaire doit permettre la constitution d'une famille.

Ensuite, il est équitable, car plus le salaire est élevé, plus le train de vie est dispendieux et plus, par conséquent, sont lourdes les charges sociales supportées par le travailleur.

C'est donc ce système qui devrait être appliqué, ce qui ne fait pas obstacle, d'ailleurs, à un complément donné par un système d'allocations familiales ayant, évidemment, beaucoup moins d'importance qu'actuellement.

Il va de soi que l'élément familial du salaire doit, comme l'élément vital, varier avec le coût de la vie. Dans le système du salaire familial, la variation se produit d'ailleurs nécessairement, puisque le supplément pour charges de famille est proportionnel au salaire, lequel se modifie lui-même selon le coût de la vie.

Afin que les employeurs ne soient pas enclins à n'utiliser que les services de salariés célibataires, il y aurait lieu de prévoir que ce salaire familial serait versé par une caisse de compensation alimentée uniquement — et l'Etat n'intervenant pas — par une cotisation versée par les employeurs selon l'importance de la masse globale des salaires de leurs entreprises. (On peut estimer que le pourcentage à appliquer à la masse totale des salaires ne devrait pas excéder 10 p. 100.)

Le montant du salaire familial pourrait être calculé de la façon suivante (donnée uniquement à titre documentaire) :

Pour un enfant.	10 p. 100	du salaire.
Pour deux enfants	20 p. 100	—
Pour trois enfants	30 p. 100	—
Pour quatre enfants	40 p. 100	—
Pour cinq enfants	50 p. 100	—

Le salaire versé au travailleur étant compté :

De 0 à 100.000 francs	En entier,
De 100.000 à 200.000 francs	Pour 3/4
De 200 000 à 300.000 francs	Pour 1/2
De 300.000 à 400.000 francs	Pour 1/4

la fraction supérieure à 400.000 n'étant pas prise en considération.

Exemple : soit un travailleur ayant 2 enfants et touchant un salaire de 300.000 francs.

Il aura droit à un salaire familial de 45.000 francs par an calculé ainsi :

La partie de 0 à 100.000 francs est comptée pour	100.000
La partie de 100.000 à 200.000 francs est comptée pour . .	75.000
La partie de 200.000 à 300.000 francs est comptée pour . .	50.000
Soit, au total	225.000

Il aura droit, par an, à 20 p. 100 de 225.000 francs, soit 45.000 francs.

Bien entendu, dans le cas où les deux parents travaillent, seul le salaire le plus élevé doit être pris en considération pour le calcul.

En résumé, le salaire d'un travailleur, contre-partie exacte du travail fourni, doit être complété par un salaire familial calculé en fonction du salaire proprement dit et du nombre d'enfants et versé par une caisse de compensation alimentée par les employeurs seuls. Ce système ne fait pas obstacle à l'octroi de suppléments versés par l'Etat : prime de salaire unique, lorsque la mère reste au foyer; prime à la première naissance, etc.

Fixation de la valeur du point « heure ».

Si on admet le maintien de la réglementation actuelle, avec les retouches que nous venons d'indiquer, on s'aperçoit que la seule difficulté pouvant surgir est celle de la fixation de la valeur du « point heure » et c'est, ici, la principale modification à apporter au système.

En effet, qui doit fixer cette valeur du « point heure » ?

Traditionnellement, selon la doctrine, le contrat de travail n'est qu'une sorte de contrat de louage : un contrat de louage de services (on loue ses bras et son intelligence, comme on loue une voiture ou une brouette). Le salaire n'est donc que le prix du service loué et, comme tout prix, il s'établit par la volonté commune des deux parties, l'employeur et le salarié, c'est-à-dire, qu'en fait, le plus fort impose sa volonté au plus faible.

Jusqu'en 1919, le salarié est incontestablement le plus faible et c'est l'employeur qui impose sa loi. Mais pour mieux se défendre, les salariés s'unissent et forment des syndicats. La Convention Collective se substitue à la convention individuelle, si bien qu'en 1936, la lutte n'a pas lieu entre le travailleur et l'employeur, mais entre les groupements ouvriers et les groupements patronaux (formés par réaction aux syndicats ouvriers).

Un progrès considérable est ainsi réalisé.

Tout d'abord, la fixation des salaires est l'œuvre de groupements permanents en liaison plus ou moins étroite sur le

plan professionnel (création de l'Union Fédérale des Pharmaciens de France) et même sur le plan interprofessionnel (création du Conseil du Patronat Français), ce qui entraîne une vérification des taux de salaires pratiqués à la fois sur le plan régional et sur le plan national.

Ensuite les salaires peuvent être modifiés et relevés avant que des conflits ne naissent au sein des entreprises, les discussions ayant lieu, en quelque sorte, en dehors de ces dernières et les revendications ouvrières étant pesées devant les organisations patronales et non plus devant le patron lui-même.

Est-ce à dire que ce soit le meilleur mode de fixation des salaires ? Théoriquement, peut-être, pratiquement, *certainement pas.*

En effet, de même que les ouvriers pris individuellement se groupent pour former les syndicats professionnels, de même ces syndicats s'unissent pour former des unions de syndicats. La relation entre les groupements ouvriers devient alors si étroite que, pour faire aboutir plus vite leurs revendications particulières, ces syndicats envisagent une action commune entraînant rapidement des grèves générales et non plus localisées.

Bien plus, comme cela s'est produit pendant les grèves de fin novembre 1947, les syndicats peuvent être amenés à créer un Comité national de grève. Il s'ensuit qu'un conflit qui, au début, n'intéresse qu'une ou plusieurs branches professionnelles, se trouve rapidement généralisé, ce qui entraîne inévitablement de graves désordres et crée une psychose d'émeute.

De plus, qu'on le veuille ou non, les salaires ne seront jamais fixés dans un esprit de totale équité car ils mettent trop directement en jeu les intérêts vitaux des uns et des autres. Les employeurs chercheront toujours à limiter au maximum les salaires et les employés s'efforceront continuellement d'obtenir le plus de concessions possibles.

Enfin, le problème n'est pas du seul ressort des patrons et des ouvriers. Du taux des salaires dépend la prospérité économique du pays ; l'intérêt national est donc en jeu.

Ainsi apparaît la nécessité de trouver un autre mode de fixation des salaires.

L'Etat seul représente l'intérêt général ; lui seul est à même d'imposer aux parties des solutions équitables, tenant compte de la situation économique. C'est donc à l'Etat qu'il apparaît normal de donner le pouvoir de fixer les salaires.

Ce principe comporte pourtant plusieurs modalités d'application.

La fixation des salaires peut d'abord être confiée, soit au pouvoir exécutif, soit au pouvoir législatif, la distinction étant d'ailleurs sans intérêt pratique dans les régimes où ces deux pouvoirs sont confondus dans les mêmes mains.

Cependant, là où il y a division, il est certain qu'une loi sur les salaires est nécessaire, ne serait-ce que pour définir les règles fondamentales de fixation des salaires. Le pouvoir exécutif est ainsi bridé puisqu'il est obligé de se conformer aux dispositions de la loi. Le danger d'arbitraire est atténué, mais il n'est pas écarté totalement car la loi ne peut poser que les grandes lignes.

Or ce danger d'arbitraire est extrêmement grave. En effet, donner à l'Etat un pouvoir en matière de salaires, c'est risquer de faire de ce *problème social* un *problème politique*. Le Gouvernement ne pourra pas échapper aux sollicitations pressantes, même provocantes des partis. Et l'on ne parera pas à ce défaut du système en obligeant le Gouvernement à consulter les organisations syndicales, surtout si celles-ci sont plus ou moins dépendantes d'un parti (il paraît inutile de rappeler ici les évènements qui se sont passés en France à fin novembre 1947).

C'est pourquoi il paraît préférable d'envisager une autre procédure de fixation des salaires par l'Etat.

Le pouvoir de fixer les salaires doit appartenir à un organisme national indépendant, compétent pour les problèmes sociaux. Cette juridiction supérieure sera composée de magistrats et de techniciens. Les organisations syndicales ne seront pas tenues à l'écart, mais elles ne sauraient plus avoir qu'un rôle consultatif (avis donnés à la juridiction supérieure). Elles seront cependant chargées de veiller à la mise en application dans leur ressort des principes posés par l'organisme national. Rien n'empêcherait d'ailleurs que le pouvoir législatif n'inter-

vienne pour préciser les règles fondamentales de détermination des salaires.

C'est vers ce système que l'on s'orientait en 1939 avec la création de la Cour suprême d'arbitrage chargée de régler les conflits s'élevant au sujet des modifications à apporter aux salaires fixés par les Conventions Collectives.

Cette Cour d'arbitrage était alors constituée uniquement par des magistrats. Il paraît souhaitable, cependant, d'envisager l'attribution de sièges à des techniciens des questions sociales et des questions économiques, afin que cette juridiction puisse prendre des décisions tenant compte à la fois des besoins normaux des travailleurs et des réalités économiques (situation de la monnaie, possibilités des entreprises).

La compétence de cette assemblée doit être enfin élargie et non pas limitée seulement à la solution des conflits. Elle doit intervenir avant que les conflits ne prennent naissance.

En résumé, le mode actuel de fixation des salaires doit être résolument écarté, même si l'on maintenait indéfiniment en vigueur les décrets de novembre 1939 et de juin 1940 attribuant compétence exclusive au Ministre du Travail.

Les salaires doivent être fixés par une juridiction nationale composée de magistrats et de techniciens et indépendante de toute préoccupation politique, le Gouvernement étant chargé de faire respecter les décisions de cette juridiction. Dans les cas les plus complexes et les plus délicats, le Gouvernement pourrait cependant retrouver le rôle d'arbitre qu'il ne possède plus actuellement, ce qui accentue encore la transposition du problème social des salaires sur le plan politique.

L'organisme devant fixer la valeur du « point heure » ayant été ainsi choisi, reste à savoir comment il va déterminer cette valeur. Il devra prendre en considération, en dehors des possibilités économiques des entreprises, l'élément vital représenté par le salaire.

Le principe fondamental est que le salaire du travailleur doit lui permettre de vivre, c'est-à-dire que le moins payé doit toucher au moins le « salaire minimum vital ».

Cette expression est extrêmement mal choisie, car on peut croire que ce terme correspond au strict minimum de ce qui est nécessaire à l'ouvrier pour ne pas mourir de faim. Il

n'en est rien. Sans doute le salaire minimum vital doit être réduit, car à lui s'ajoutent d'autres éléments par lesquels l'ouvrier consciencieux peut augmenter son gain.

Il n'en reste pas moins vrai qu'il doit permettre au travailleur de se nourrir, de se vêtir convenablement, de se distraire et de s'instruire. Il doit lui permettre, en outre, de se constituer une petite réserve susceptible de le faire accéder à la propriété. L'ouvrier doit posséder quelque chose à lui, en plus de son travail et de son intelligence.

Cependant, les conditions de vie étant variables selon les régions de la France, il y a lieu de prévoir une valeur du point différent suivant ces régions. Le système le plus simple consiste à fixer la valeur du point dans la région la plus chère et à faire subir à cette valeur des abattements qui pourraient être déterminés par la Cour suprême dont nous avons parlé *supra*.

La valeur du point ainsi fixé, on en déduit facilement par le jeu des coefficients, les salaires correspondant aux emplois de l'échelle hiérarchique, établie, sous le contrôle de la juridiction supérieure, par accord entre les organisations syndicales ouvrières et patronales de chaque profession.

II. — Méthode rationnelle de fixation des salaires au sein de l'entreprise.

Après avoir ainsi envisagé les modifications, les assouplissements et les compléments à apporter à la réglementation actuelle des salaires, il ne nous reste plus qu'à étudier une méthode rationnelle de fixation des salaires au sein de l'entreprise.

Nous nous plaçons, ici, dans la position d'un chef d'entreprise possédant un laboratoire de spécialités pharmaceutiques et désirant calculer les salaires de ses employés.

Il lui faut tenir compte de trois éléments :

L'élément travail.

L'élément salarié.

L'élément entreprise.

Nous les examinerons successivement. La juxtaposition de ces trois éléments constituera la « rémunération de chaque salarié ».

1° Elément travail.

Le premier élément à prendre en considération est l'élément travail. Le salaire doit dépendre du travail fourni. Plus un salarié travaille, plus il doit être payé, que son travail soit manuel ou intellectuel. Il est nécessaire qu'il en soit ainsi, car il y a là un moyen d'inciter le travailleur à fournir le maximum d'efforts ; il est juste qu'il en soit ainsi, car le salaire doit être proportionné à la peine prise par le travailleur.

Tout d'abord, le chef d'entreprise établira une échelle harmonieuse des salariés en attribuant à chacun une qualification professionnelle et un coefficient tenant compte de sa position hiérarchique. Cette échelle existe déjà, en fait, dans les arrêtés de salaires pris depuis le 15 mars 1945. Il suffira donc à l'employeur de s'y reporter pour classer facilement tous ses employés. Ce qu'il faut, avant tout, c'est qu'il construise un édifice solide où chacun soit à sa place. Il faut non seulement que chacun ait la qualification professionnelle et le coefficient correspondant à sa fonction, mais il faut encore que tous les coefficients se tiennent les uns les autres et constituent une échelle ascendante régulière. Il est, en outre, absolument nécessaire que cette échelle permette au travailleur de s'élever, par son effort personnel, d'une classe à l'autre. Il y a dans cette possibilité d'atteindre un emploi supérieur un des plus merveilleux stimulants de l'activité.

La conditionneuse simple doit savoir qu'elle pourra devenir conditionneuse qualifiée et la conditionneuse qualifiée, devenir chef de table ou d'équipe.

Ayant ainsi attribué à chacun son coefficient, l'employeur calculera le salaire minimum légal correspondant, comme il a été indiqué dans le titre III. Chaque salarié recevra le salaire minimum légal de son emploi ou de son échelon.

Mais si jusqu'ici on a bien différencié les salariés ayant des emplois différents, on a, par contre, attribué le même salaire

à des travailleurs ayant la même qualification professionnelle, sans tenir compte de l'effort fourni et de la qualité du travail accompli.

Pour remédier à cet inconvénient, le chef d'entreprise instituera un système de salaire au rendement. A cet effet, on pourra avoir recours à l'un des systèmes que nous avons examinés dans le titre IV.

Cependant, nous indiquerons ici deux systèmes qui semblent être parfaitement adaptés à l'industrie pharmaceutique.

Un pour les ouvriers de fabrication ou de conditionnement.

Un pour les employés de bureau.

Etant donné que la grosse majorité des laboratoires est constituée par des entreprises de petite ou moyenne importance, fabriquant généralement plusieurs spécialités, nous avons cherché des systèmes correspondant aux trois conditions suivantes :

1° Etre simples, c'est-à-dire ne nécessitant pas un nombreux personnel de contrôle et de vérification.

2° Etre souples, c'est-à-dire pouvant s'appliquer à toutes les formes de conditionnement ou de fabrication, alors surtout que dans une même journée une ouvrière peut conditionner plusieurs spécialités différentes.

3° Etre susceptibles de s'appliquer à toute l'échelle hiérarchique, agents de maîtrise et cadres compris, car l'expérience montre qu'un système unique donne de bien meilleurs résultats que plusieurs systèmes et que tous les salariés doivent être intéressés à la bonne marche de l'entreprise.

A. — *Système au rendement ouvrier.*

Le principe de notre système en faveur des ouvriers de fabrication ou de conditionnement, qui fonctionne déjà avec succès, depuis plusieurs mois, dans un laboratoire, est le suivant :

« Connaissant le temps passé par un ouvrier pour effectuer une fabrication ou pour conditionner une spécialité ainsi que la quantité de produits fabriqués ou conditionnés, connaissant la tâche minima horaire imposée, on en déduit immédiatement le pourcentage d'augmentation de rendement de

l'ouvrier. Le montant de la prime est obtenu en appliquant le même pourcentage à un salaire donné, la prime étant versée mensuellement. »

Dans la pratique, il faut procéder de la manière suivante :

1° Chaque jour, on note le temps, en minutes, passé par l'ouvrier à chaque fabrication ou à chaque conditionnement ;

2° Chaque jour, on note la quantité de produits fabriqués ou conditionnés ;

3° Chaque mois, on établit une fiche récapitulatrice afin de connaître le temps passé mensuellement à chaque fabrication ou à chaque conditionnement, ainsi que le nombre total de produits fabriqués ou conditionnés ;

4° On calcule le nombre de produits qu'aurait fabriqués ou conditionnés l'ouvrier, s'il n'avait effectué que la tâche minima horaire fixé à l'avance ;

5° On fait le rapport entre la tâche réelle et la tâche imposée, ce qui donne en pourcentage l'augmentation de rendement horaire de l'ouvrier ;

6° On applique le même pourcentage :

a) Au salaire minimum légal de l'ouvrier (non compris les 10 francs) si le pourcentage d'augmentation est inférieur à 12 p. 100 ;

b) Au salaire minimum légal de l'ouvrier (non compris les 10 francs), majoré de 10 p. 100 si le pourcentage d'augmentation est supérieur à 12 p. 100.

Le pourcentage d'augmentation doit être fixé pour chaque laboratoire selon ses conditions de travail. Le chiffre de 12 p. 100 que nous avons donné n'a qu'une valeur d'exemple.

Dans la pratique, le pourcentage doit jouer le rôle d'un régulateur. Il doit être fixé un peu au-dessus du rendement optimum d'un ouvrier moyen. En effet, il faut que l'ouvrier soit amené à atteindre ledit pourcentage en faisant un effort, afin d'avoir sa prime calculée sur un salaire amélioré. Le rendement moyen de l'entreprise aura tendance, alors, à s'aligner sur ce pourcentage, car une fois qu'il l'aura atteint, l'ouvrier n'aura plus de raison suffisante d'activer sa cadence, puisque sa prime restera toujours calculée sur le même salaire amélioré.

Premier exemple :

Soit une conditionneuse simple, coefficient 115. Le salaire minimum légal (coefficient 115) est de 43 fr. 70.

La tâche minima horaire fixée à l'avance est de 100.

Le relevé mensuel, dont nous avons parlé, indique que la conditionneuse a travaillé trois heures au conditionnement du sirop X... et qu'elle en a conditionné 330.

On procède ainsi :

1° L'ouvrière aurait dû conditionner, si elle avait fait pendant trois heures la tâche 100 minima :

$$100 \times 3 = 300 \text{ sirops};$$

2° Son excédent de rendement est :

$$330 - 300 = 30 \text{ sirops}$$

ce qui donne en pourcentage une augmentation de :

$$\frac{30}{300} = 10 \text{ p. } 100;$$

3° Sa prime horaire est donc de :

$$\frac{43{,}70 \times 10}{100} = 4 \text{ fr. } 37;$$

4° Elle touchera au total :

Salaire, trois heures à 43 fr. 70	131 fr. 10
Prime totale, trois heures à 4 fr. 37.	13 fr. 11
Indemnité, trois heures à 10 francs (1)	30 fr. »
Total	174 fr. 21

Deuxième exemple :

Soit une conditionneuse simple, coefficient 115. Le salaire minimum légal (coefficient 115) est de 43 fr. 70. La tâche minima horaire fixée à l'avance est de 100.

Le relevé mensuel indique que la conditionneuse a travaillé trois heures au conditionnement du sirop Y... et qu'elle en a conditionné 360. On procède ainsi :

1° L'ouvrière aurait dû conditionner, si elle avait fait pendant trois heures la tâche minima :

$$3 \times 100 = 300 \text{ sirops};$$

(1) 10 francs, indemnité horaire prévue par l'arrêté du 31 décembre 1947.

2° Son excédent de rendement est :

$$360 - 300 = 60$$

ce qui donne en pourcentage une augmentation de :

$$\frac{60}{300} = 20 \text{ p. } 100;$$

3° Sa prime horaire doit être calculée sur un salaire minimum légal amélioré, car son pourcentage d'augmentation est supérieur à 12 p. 100, soit sur :

$$\frac{43{,}70 \times 110}{100} = 48 \text{ fr. } 07$$

son montant en est donc de :

$$\frac{48{,}07 \times 20}{100} = 9 \text{ fr. } 61$$

4° Elle touchera au total :

Salaire, trois heures à 43 fr. 70.	131 fr. 10
Prime totale, trois heures à 9 fr. 61.	28 fr. 83
Indemnité, trois heures à 10 francs.	30 fr. »
Total.	189 fr. 93

N. B. — Ce système, institué en faveur des ouvriers, peut également être utilisé pour les agents de maîtrise et les cadres. Dans cette hypothèse, le pourcentage d'augmentation de rendement de l'agent de maîtrise ou du cadre sera le pourcentage moyen de l'atelier qu'il dirige. Ce pourcentage s'appliquera au salaire minimum de base de la catégorie à laquelle il appartient.

Quels sont les inconvénients et les avantages de ce système ?

Le principal inconvénient réside en ce qu'il exige un chronométrage sérieux, pour déterminer la tâche horaire minima. Etant donné que le pourcentage d'augmentation peut s'appliquer à un salaire minimum amélioré, une faible erreur de chronométrage risque d'entraîner de trop grosses majorations de salaire, surtout à la limite des 12 p. 100.

Par contre, il présente de très nombreux avantages.

Tout d'abord, les ouvrières, quoique le décompte soit fait

individuellement, ont tendance à se grouper pour effectuer chacune, l'une ou l'autre des opérations de conditionnement. En fin de journée, l'équipe se partage équitablement le nombre total de produits fabriqués ou conditionnés. Il s'ensuit un développement de l'esprit de camaraderie et d'entr'aide. De plus, les ouvrières médiocres ne trouvent pas à faire équipe ; leur rendement est donc plus faible et elles se trouvent peu à peu éliminées.

Ensuite, les ouvrières font leur police elles-mêmes à l'intérieur de l'équipe, ce qui peut amener une diminution des agents de maîtrise. Elles essayent de limiter au maximum les pertes de temps et travaillent jusqu'à la dernière minute. C'est ainsi qu'il n'est pas rare de voir une ouvrière balayer la place de l'équipe, pendant que les autres préparent le travail du lendemain.

Enfin, ce système ne nécessite que peu de contrôle. Il suffit de noter le temps passé à chaque conditionnement ou fabrication et de compter la quantité de produits fabriqués ou conditionnés. Il permet, en outre, de faire passer facilement une ouvrière d'un service à un autre, d'un conditionnement à un autre, puisque le pourcentage d'augmentation de rendement se calcule tous les mois par addition de temps.

De plus, si ce système est étendu aux cadres et aux agents de maîtrise, il présente l'avantage, étant donné qu'il leur est attribué le pourcentage moyen d'augmentation de rendement de l'équipe qu'ils dirigent, de les inciter à organiser leur atelier de la façon la plus rationnelle possible, afin d'obtenir un rendement maximum.

En outre, dans les cas de surcroît de travail ou d'absence d'un membre de l'atelier, l'agent de maîtrise ou le cadre n'hésitera pas à mettre la main à la pâte pour maintenir la cadence.

B. — *Système au rendement employé.*

L'établissement d'un système de salaires au rendement en faveur des employés de bureau et, d'une manière générale,

des agents des services administratifs et commerciaux, présente beaucoup plus de difficultés.

En effet, s'il est relativement facile d'apprécier le rendement d'un ouvrier, en comptant, par exemple, le nombre d'objets ou de produits conditionnés ou fabriqués, il n'en est pas de même pour un employé. Son travail se prête mal à une évaluation mathématique. Evidemment, il est possible de déterminer le rendement d'une secrétaire en additionnant le nombre de lignes dactylographiées, d'une facturière, en additionnant les factures, etc. Mais ce système nécessite un nombreux personnel ou oblige à une standardisation du travail (lettres-modèles, etc.), incompatible avec les conditions normales d'activité d'un laboratoire.

Aussi avons-nous pensé qu'il fallait plutôt envisager un élément « extérieur » au travail proprement dit des employés : le nombre d'unités vendues par le laboratoire.

Nous avons retenu le nombre d'unités vendues, parce qu'il est évident que plus ce nombre augmente, plus la quantité de lettres ou de factures est importante, plus, d'une manière générale, le travail des employés augmente.

Le nombre d'unités vendues nous a semblé, en outre, préférable au chiffre d'affaires, pour trois raisons :

1° Les variations de prix trop fréquentes risquent, chaque fois, de remettre en cause le système.

2° Dans un laboratoire ayant plusieurs spécialités, ce n'est pas forcément celle coûtant le plus cher qui exige le plus de travail. Or, si on prend le chiffre d'affaires comme test, la spécialité la plus chère a plus d'importance que la spécialité bon marché.

3° Le chiffre d'affaires ne représente pas « l'activité du laboratoire ». Une vente de quelques spécialités très chères font proportionnellement augmenter davantage le chiffre d'affaires qu'une vente de nombreuses spécialités bon marché et pourtant, dans ce cas, au point de vue travail, l'importance est inverse.

Le deuxième élément, qu'il nous a paru bon de retenir, est le nombre total d'heures de travail effectuées par l'ensemble du personnel employé.

En effet, deux remèdes peuvent être apportés à un surcroît de travail :

L'augmentation en nombre du personnel.

L'augmentation de la durée du travail,

aboutissant l'un et l'autre à un accroissement du nombre total d'heures de travail effectuées.

Si donc à une augmentation du nombre des unités vendues ne correspond pas une augmentation des heures de travail, c'est que le personnel employé a fait un effort supplémentaire.

Le système suivant, s'inspirant des considérations ci-dessus a pour principe :

« Connaissant l'accroissement du nombre d'unités vendues par rapport à une période de vente normale, connaissant la durée totale du travail pendant cette période normale, il est facile d'en déduire la durée totale du travail correspondant à cette augmentation *pour un rendement employé égal*, ainsi que le nombre d'heures « économisées ». Connaissant le nombre d'employés, on calcule immédiatement le nombre d'heures économisées par chaque employé. Le montant de la prime due à chacun est obtenu en multipliant le nombre d'heures économisées par chacun, par un salaire donné. »

En pratique on procède ainsi :

1° On détermine le pourcentage d'augmentation du nombre d'unités vendues ;

2° On calcule le nombre total d'heures de travail correspondant, en supposant que le rendement employé n'a pas été augmenté ;

3° On fait la différence entre cette durée ainsi calculée et la durée réellement mise pour effectuer le travail ;

4° On divise le nombre d'heures économisées par le nombre d'employés, ce qui donne le nombre d'heures économisées par chacun ;

5° On multiplie le nombre d'heures économisées par chacun par le salaire minimum légal (salaire horaire non compris les 10 francs) correspondant au coefficient hiérarchique, diminué de 25 p. 100.

25 p. 100 est un coefficient de partage destiné à tenir compte du fait qu'un système de rendement doit être profi-

table à l'employeur et aux salariés : à l'employeur en amenant une diminution du prix de revient ; aux salariés, en augmentant leurs salaires. De plus, il faut faire une correction, car le travail des employés n'augmente pas tout à fait proportionnellement au nombre d'unités vendues. Bien entendu, ce coefficient peut être variable selon les entreprises et doit être adapté à leurs conditions d'activité.

Exemple : Durant le mois de janvier le nombre d'unités vendues a été de 100 et la durée totale du travail des cinq employés du laboratoire X... a été de mille heures.

Durant le mois de février, le nombre d'unités vendues a été de 120 et la durée totale du travail des cinq employés du laboratoire a été de mille cent heures.

1° Les ventes étant passées de 100 à 120, leur augmentation est de 20 p. 100 ;

2° A rendement égal, les employés auraient dû travailler mille heures, plus 20 p. 100, soit mille deux cents heures ;

3° L'économie de temps est donc de :

$$1.200 - 1.100 = 100 \text{ heures}$$

ou, par employé :

$$\frac{100}{5} = 20 \text{ heures};$$

4° Le montant mensuel de la prime à verser à une secrétaire coefficient 185 dont le salaire minimum légal correspond à 173,3 heures de travail par mois est de 12.191 francs (soit, avec la réduction de 25 p. 100 : 9.143 francs) est donc de :

$$\frac{9.143 \times 20}{173,3} = 1.055 \text{ francs.}$$

Nota important : Ce système présente plusieurs variantes :

On détermine comme précédemment le nombre total d'heures économisées. Le montant global de la prime à répartir entre les membres du personnel employé est obtenu en multipliant ce nombre d'heures par le *salaire horaire moyen de l'ensemble des employés.*

La répartition peut se faire selon les modalités suivantes :

1° Uniformément et également à tout le personnel. Il suffit

alors de diviser le montant total de la prime par le nombre d'employés.

2° On peut aussi utiliser l'un des quatre systèmes que nous étudierons en envisageant « l'élément entreprise ». Dans ce cas, les employés seront répartis en six groupes (donnés uniquement à titre documentaire) :

Premier groupe : Personnel de nettoyage, garçons de bureau, surveillants aux portes, liftiers.

Deuxième groupe : Téléphonistes, employés aux écritures, dactylos débutantes.

Troisième groupe : Dactylos, sténodactylos.

Quatrième groupe : Secrétaires, comptables.

Cinquième groupe : Agents de maîtrise.

Sixième groupe : Chefs de services, cadres.

3° On peut enfin employer un système de points et attribuer à chaque salarié un nombre de points tenant compte de sa position hiérarchique, de sa valeur professionnelle, etc. On utilisera, par exemple, un des quatre systèmes « élément entreprise » en ne faisant pas intervenir les points d'ancienneté ou en les remplaçant par des points accordés par l'employeur dans des conditions déterminées : nombre global de points à répartir, etc.).

Quels sont les avantages et les inconvénients de ce système ?

Un premier inconvénient vient de ce qu'il exige une période de références. Il ne peut pas s'appliquer à un laboratoire débutant.

Par contre, le nombre d'unités vendues à prendre pour base de calcul est facile à établir. On prendra, par exemple, la moyenne des trois dernières années ou le chiffre réalisé au cours d'une année considérée comme normale.

Un deuxième inconvénient provient de la détermination de l'abattement à faire subir aux salaires des intéressés (dans notre exemple nous avions pris 25 p. 100). Cet abattement ne doit pas être fixé empiriquement. Il doit être le résultat de chronométrage sérieux et de mesures de l'accroissement du travail en fonction de l'augmentation des unités vendues (on comparera, par exemple, le nombre de lettres, de factures, d'expéditions d'encarts et de prospectus, d'enregistrements de visites médicales, d'opérations comptables, etc.,

au cours de la période prise comme témoin d'expérimentation). On pourra même envisager de diminuer cet abattement ainsi calculé pour accorder une prime plus forte.

En réalité, cet inconvénient n'en est pas un. Tout système de rendement suppose, par définition, un chronométrage des temps et des tâches ; or, le chronométrage du système ci-dessus ne présente pas plus de difficultés que celui des autres systèmes.

Notons, enfin, que cet abattement peut être fait, non pas sur le salaire des intéressés, mais sur le nombre d'heures économisées, ce qui aboutit, d'ailleurs, en définitive, au même résultat. On peut être amené à cette modification en particulier pour tenir compte de la psychologie des employés qui peuvent être blessés de voir pratiquer un abattement sur leurs salaires.

Par contre, ce système présente de nombreux avantages :

1° Il est incontestablement très simple : Il n'exige aucun contrôle, ni aucune mesure, le nombre d'heures de travail et d'unités vendues étant connu obligatoirement dans toutes les entreprises, même lorsqu'elles n'ont pas de système au rendement ;

2° Il oblige les employés, placés devant un accroissement de leur travail, à fournir un effort pour ne pas augmenter la durée du travail (ce qui diminuerait leur prime) ;

3° Les employés, même en l'absence de surcroît de travail, auront tendance à travailler davantage ; en effet, c'est le *nombre total* des heures effectuées par l'ensemble des employés qui est pris en considération : plus le nombre d'employés diminuera, plus le nombre total d'heures diminuera, plus la prime sera importante ;

4° Il ne présente pas l'inconvénient des systèmes consistant à compter le nombre de lignes des lettres, le nombre de factures, etc. Ce chronométrage est fait une fois pour toutes, lors de la détermination de l'abattement. Après, il n'y a plus de calcul de temps ou de tâche ;

5° Il s'applique à toutes les catégories de mensuels: employés de bureau, agents de maîtrise, cadres. Il pourrait même, éventuellement, être étendu aux ouvriers de conditionnement ou de fabrication, étant donné l'intérêt qu'il y a très souvent

à avoir un système unique pour toute l'entreprise. Dans ce dernier cas, le nombre d'unités fabriquées pourrait être pris en considération, de préférence au nombre d'unités vendues.

2° Elément salarié.

Le travail fourni ne doit pas être le seul élément susceptible de faire varier le salaire de chaque individu. A la valeur physique ou intellectuelle de l'homme s'ajoute une autre valeur : la valeur morale. Les services d'un honnête homme valent toujours mieux que ceux d'une crapule, lors même que la force physique ou l'intelligence ferait pencher la balance du côté de cette dernière.

Bien entendu, il n'est pas question d'établir un coefficient de « moralité ». Du moins peut-on en tenir compte par l'institution de deux primes : la prime d'assiduité et la prime d'ancienneté.

A. — *Prime d'assiduité.*

La prime d'assiduité est destinée à apporter un supplément de salaire aux employés les plus réguliers dans leur travail. Elle permet, en outre, de lutter contre l'absentéisme qui tend à se généraliser de plus en plus, comme le prouvent deux enquêtes faites par le Service central des Statistiques du Centre d'Etudes et de Statistiques du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, l'une du 12 au 16 novembre 1945, l'autre du 20 au 25 mai 1946.

Sans vouloir entrer dans les détails, disons que ces deux enquêtes aboutissent à des conclusions absolument identiques, à savoir :

1° *Variation de l'absentéisme au cours de la semaine.* — L'absentéisme varie au cours de la semaine, selon une courbe dont le minimum se situe entre le mardi et le jeudi. Il est plus élevé le lundi et surtout le samedi.

2° *Absentéisme suivant le sexe.* — La différence du taux de l'absentéisme entre les hommes et les femmes est très nette. On peut dire que l'absentéisme féminin est supérieur, en moyenne, de 50 p. 100 à celui des hommes, ce qui est très

important dans l'industrie pharmaceutique ou la main-d'œuvre féminine est très nombreuse.

3° *Absentéisme suivant le groupe professionnel.* — Le taux d'absentéisme est assez différent selon l'activité. Les industries comportant les travaux les plus durs ou celles qui emploient surtout des femmes ont des taux très élevés. On a pu classer ces groupes selon un pourcentage d'absentéisme décroissant :

Hommes : métallurgie, 9,7 p. 100 ; industries chimiques, 8,2 p. 100 ; travaux des métaux, construction, alimentation, livre, bois, caoutchouc, textile, 5,2 p. 100 ;

Femmes : alimentation, 15,8 p. 100 ; industries chimiques, 13,2 p. 100 ; caoutchouc, travail des métaux, livre, bois, textile, métallurgie, 10,4 p. 100.

4° *Absentéisme suivant l'importance des entreprises.* — Le taux d'absentéisme augmente nettement en fonction de la grandeur de l'entreprise. Cette remarque est plus particulièrement valable pour le personnel ouvrier du sexe masculin. En ce qui concerne les femmes, les résultats sont moins homogènes.

5° *Absentéisme suivant les régions.* — Les régions méridionales et les régions industrielles connaissent des taux très élevés, alors que les régions à structure rurale ont des taux plus faibles.

6° *Causes de l'absentéisme.*

a) *Suivant le sexe.* — 58 p. 100 des ouvriers absents et 65 p. 100 des ouvrières absentes le sont sur le dire d'un certificat médical. En outre, l'absentéisme féminin est supérieur à l'absentéisme masculin pour toutes les causes invoquées.

b) *Selon l'activité et l'importance de l'entreprise.* — L'absentéisme est nettement plus élevé chez les ouvriers que chez les employés. Les absents sans motif sont de loin les plus nombreux et on peut dire que plus le taux d'absentéisme est grand, plus le pourcentage d'absents sans motif est élevé.

De même, l'absentéisme total et l'absentéisme sans motif sont d'autant plus importants que l'entreprise occupe plus de personnel.

Mais si le taux d'absences pour cause de maladie de moins de quinze jours augmente avec l'importance de l'entreprise, par contre celui de l'absentéisme pour longue maladie

diminue, effet dû, sans doute, à l'organisation des services médicaux et sociaux dans les grands établissements.

En résumé de cette courte étude sur l'absentéisme, basée sur des résultats statistiques, disons que pour 132 mililons d'heures-ouvrier effectuées chaque semaine, 12,6 millions sont perdues, dont 4,3 millions du fait de l'absentéisme proprement dit, c'est-à-dire pour d'autres motifs que la maladie.

Supprimer cet absentéisme reviendrait à remettre dans le cycle de la production 96.000 ouvriers pour l'ensemble des industries de transformation.

On a cherché à lutter, ces dernières années, contre l'augmentation des absences, aussi bien en France qu'à l'étranger (en Grande-Bretagne en particulier). On a employé la propagande. En Angleterre, récemment, un débat au Parlement a eu pour objet de réduire les manifestations sportives au cours de la semaine afin, justement, de cesser d'inciter les travailleurs à s'absenter sans raison valable. On a eu recours à la coercition. (En 1941, en Grande-Bretagne, dans les entreprises travaillant pour la Défense Nationale, le récidiviste devenait passible d'une peine d'emprisonnement égale ou supérieure à trois mois ou d'une amende d'un maximum de 100 livres, ou des deux à la fois.)

Mais toutes ces méthodes ne donnèrent guère de résultats satisfaisants.

Aussi, certaines entreprises créèrent-elles une *prime d'assiduité* destinée, non pas tellement à sanctionner pécuniairement le retard ou l'absence, mais plutôt à récompenser ceux dont la présence et l'assiduité permettent l'exécution normale du travail dans l'entreprise. Ce système a donné les meilleurs résultats et il nous semble qu'il gagnerait à être généralisé.

Le système que nous allons étudier répond à quatre conditions essentielles :

1° Le montant de la prime doit être suffisamment élevé pour pousser l'ouvrier à venir travailler ;

2° Aucune excuse, quelle qu'elle soit, ne doit être admise pour justifier un retard ;

3° Les abattements à faire sur le montant de la prime en cas d'absence doivent être élevés ;

4° Le montant de la prime non versée doit être redistribué au personnel qui n'a pas manqué.

1° *Montant de la prime.* — Le montant mensuel de la prime est égal à 15 p. 100 du salaire minimum de base de la catégorie. Elle est due à tout le personnel, ouvriers, employés, agents de maîtrise, cadres, qui n'a pas manqué à l'horaire établi au cours d'un même mois.

2° *Aucune excuse n'est admise.* — La direction n'admet aucune excuse : maladie, accidents — même professionnels — retard imputable aux moyens de transport; les absences autorisées par la Direction ne peuvent être prises en considération.

3° *Abattements sur le montant de la prime.* — Les abattements sur le montant mensuel de la prime due à un salarié qui n'a jamais manqué sont les suivants :

a) *Au cours d'un mois :*

Premier retard de moins d'un quart d'heure : abattement 15 p. 100.

Deuxième retard de moins d'un quart d'heure : abattement 20 p. 100.

Troisième retard de moins d'un quart d'heure : abattement 30 p. 100.

Quatrième retard de moins d'un quart d'heure : abattement 35 p. 100.

b) *Au cours d'un mois :*

Premier retard de plus d'un quart d'heure et de moins d'une heure : premier abattement de 30 p. 100.

Deuxième retard de plus d'un quart d'heure et de moins d'une heure : deuxième abattement de 35 p. 100.

Troisième retard de plus d'un quart d'heure et de moins d'une heure : troisième abattement de 35 p. 100.

c) *Au cours d'un mois :*

Première absence de plus d'une heure : premier abattement de 40 p. 100.

Deuxième absence de plus d'une heure : deuxième abattement de 60 p. 100.

d) *Au cours d'un mois :*

Première absence d'une demie journée : premier abattement de 50 p. 100.

Deuxième absence d'une demie journée : deuxième abattement de 50 p. 100.

e) *Au cours d'un mois :*

Absence de plus d'une demie journée : suppression de la prime.

4° *Redistribution de la prime non versée.* — Le montant de la prime non versée par suite d'absences du personnel, est redistribué, à titre de surprime, entre les membres du personnel n'ayant jamais manqué et uniquement entre eux, au moyen d'un des systèmes que nous étudierons en envisageant l'élément entreprise.

B. — *Prime d'ancienneté.*

La prime d'assiduité incite le travailleur à venir régulièrement travailleur au laboratoire et à n'être jamais ni en retard, ni absent. La prime d'ancienneté, elle, l'incite à rester dans l'entreprise, car son ancienneté lui donne droit, automatiquement, à une bonification de salaire.

La prime d'ancienneté n'est pas seulement un élément d'ordre purement moral ; elle est destinée, en outre, à tenir compte du fait que l'expérience acquise par un ouvrier augmente le rendement de son travail.

Sans doute, un travailleur âgé ne rend pas toujours les mêmes services qu'un jeune dont l'habileté manuelle peut être plus grande, par exemple. C'est pourquoi il paraît juste de fixer un plafond à cette prime : les salariés ayant quinze ans ou plus de quinze ans de présence dans une maison recevront donc la même prime d'ancienneté, l'employeur pouvant toujours corriger la brutalité de ce système par une gratification exceptionnelle en cours ou en fin d'année pour les vieux collaborateurs dont l'activité ne serait nullement diminuée.

S'il nous semble normal de subordonner le versement de la prime d'ancienneté à une présence d'au moins trois ans dans une même entreprise, par contre, le système actuel qui n'augmente la prime que tous les trois ans nous paraît devoir être écarté pour trois raisons :

1° Parce qu'il ne rend pas la prime exactement proportionnelle à l'ancienneté du travailleur : un salarié ayant cinq ans

et demi de présence touche, à l'heure actuelle, la même prime qu'un travailleur ayant trois ou quatre ans de présence.

2° Parce qu'il ne tient pas un compte exact du fait que plus le travailleur est ancien dans une maison, plus la quantité ou qualité du travail augmente. Incontestablement, un travailleur ayant cinq ans de présence a plus d'habileté et connaît mieux son travail qu'un salarié ayant trois ans de présence et pourtant, il touche la même prime.

3° Parce qu'il n'incite pas assez les travailleurs à rester dans une même entreprise, car il leur faut attendre trois ans, au moins, pour voir leur prime augmenter à nouveau.

En conséquence, les modalités d'attribution de la prime d'ancienneté qui nous semblent correspondre le plus exactement au but recherché sont les suivantes :

3 p. 100 du salaire minimum de base de la catégorie, après trois ans d'ancienneté ;

1 p. 100 en sus par tranche d'ancienneté d'un an supplémentaire.

En aucun cas, le montant de la prime d'ancienneté ne pourra dépasser 15 p. 100 du salaire minimum de base de la catégorie.

A la différence du salaire familial, ce sont les employeurs, et non une caisse de compensation alimentée par leurs cotisations, qui doivent effectuer le paiement de la prime d'ancienneté. En effet, les patrons n'ont pas intérêt, pour payer des salaires moins élevés, à licencier des ouvriers déjà anciens, car la production générale de l'entreprise risquerait de s'en ressentir, alors que le fait d'avoir un salarié ayant des enfants entraînant pour eux un paiement supplémentaire *sans contrepartie de travail* pourrait les inciter à n'employer que des célibataires, d'où l'intérêt de faire verser le salaire familial par une caisse de compensation.

3° Elément entreprise.

La coutume tend à généraliser, en fin d'année, l'attribution de primes et de gratifications au personnel méritant. Le plus souvent l'employeur fixe leur montant sans se baser sur un mode de calcul précis.

Nous indiquerons, ici, plusieurs systèmes qui nous paraissent susceptibles de résoudre le problème.

Tout d'abord, il paraît juste de proportionner le montant de la somme versée à l'ancienneté du salarié, la somme devant être d'autant plus grande que l'ouvrier ou l'employé est plus ancien.

Ensuite, il paraît normal d'en proportionner le montant à la position hiérarchique des intéressés dans l'entreprise, un chef de service devant avoir une prime supérieure à celle d'un manœuvre

Enfin, il nous paraît souhaitable d'exiger un temps minimum de présence dans l'entreprise pour avoir droit à la prime. C'est ainsi que celle-ci ne devrait être attribuée qu'aux salariés ayant plus d'un an de présence au moment où elle est versée.

Le principe des quatre systèmes suivants est d'attribuer à chaque salarié, ayant au moins un an de présence, un certain nombre de points obtenus en additionnant : d'une part, des points d'ancienneté, d'autre part, des points de hiérarchie. L'évaluation des points d'ancienneté et de hiérarchie varie dans chaque système.

Premier système :

Points d'ancienneté : égaux au nombre d'années de présence.

Points de hiérarchie : les salariés sont classés en six groupes :

Premier groupe : Manutentionnaires, manœuvres, coursiers, cyclistes.

Deuxième groupe : Dactylos, ouvriers spécialisés et qualifiés, sténo-dactylos.

Troisième groupe : Secrétaires, ouvriers professionnels.

Quatrième groupe : Agents de maîtrise, techniciens, V. R. P., visiteurs médicaux.

Cinquième groupe : Chefs de services, cadres, ingénieurs, inspecteurs.

Sixième groupe : Directeurs, chefs du personnel, ingénieurs en chef, chefs de groupe de services.

Les points sont attribués à chaque groupe en progression logarithmique :

Premier groupe	0	Quatrième groupe . . .	9
Deuxième groupe	2	Cinquième groupe	14
Troisième groupe	5	Sixième groupe	20

Exemple : Un directeur ayant cinq ans d'ancienneté se verra attribuer :

$5 + 20 = 25$ points.

Un chef de service ayant cinq ans d'ancienneté se verra attribuer :

$5 + 14 = 19$ points.

Deuxième système :

Points d'ancienneté : égaux au nombre d'années de présence.

Points de hiérarchie : les points sont attribués à chaque groupe en progression arithmétique de raison 3.

Premier groupe	0	Quatrième groupe	9
Deuxième groupe	3	Cinquième groupe	12
Troisième groupe	6	Sixième groupe	15

Exemple : Un directeur ayant cinq ans d'ancienneté se verra attribuer :

$5 + 15 = 20$ points.

Un chef de service ayant cinq ans d'ancienneté se verra attribuer :

$5 + 12 = 17$ points.

Troisième système :

Points d'ancienneté : égaux au nombre d'années de présence.

Points de hiérarchie : les points sont attribués à chaque groupe en progression arithmétique de raison 2.

Premier groupe	1	Quatrième groupe	7
Deuxième groupe	3	Cinquième groupe	9
Troilième groupe	5	Sixième groupe	11

Exemple : Un directeur ayant cinq ans d'ancienneté se verra attribuer :

$$5 + 11 = 16 \text{ points.}$$

Un chef de service ayant cinq ans d'ancienneté se verra attribuer :

$$5 + 9 = 14 \text{ points.}$$

Quatrième système :

Points d'ancienneté : égaux au nombre d'années de présence.

Points de hiérarchie : les points sont attribués à chaque groupe en progression arithmétique de raison 1.

Premier groupe.	1	Quatrième groupe.	4
Deuxième groupe	2	Cinquième groupe.	5
Troisième groupe	3	Sixième groupe.	6

Exemple : Un directeur ayant cinq ans d'ancienneté se verra attribuer :

$$5 + 6 = 11 \text{ points.}$$

Un chef de service ayant cinq ans d'ancienneté se verra attribuer :

$$5 + 5 = 10 \text{ points.}$$

Il suffit, ensuite, dans chaque système de partager la somme que l'employeur a décidé d'allouer aux salariés, proportionnellement au nombre de points de chaque salarié intéressé par rapport au nombre total de points de tous les salariés.

Exemple : Soit à répartir une somme de 100.000 francs entre six salariés appartenant chacun à un groupe et ayant tous cinq ans de présence (voir tableau ci-contre).

On remarque immédiatement en comparant la part reçue par chaque salarié dans chaque système, que le premier système tient surtout compte de la hiérarchie, alors qu'inversement, le quatrième système laisse une plus grande place à l'ancienneté.

	PREMIER SYSTÈME	DEUXIÈME SYSTÈME	TROISIÈME SYSTÈME	QUATRIÈME SYSTÈME
1 Directeur	5 + 20 = 25 points 31.250 fr.	5 + 15 = 20 points 26.666 fr.	5 + 11 = 16 points 24.242 fr.	5 + 6 = 11 points 21.560 fr.
2 Chef de service	5 + 14 = 19 points 23.750 fr.	5 + 12 = 17 points 22.666 fr.	5 + 9 = 14 points 22 212 fr.	5 + 5 = 10 points 19.600 fr.
3 Agent de maîtrise	5 + 9 = 14 points 17.500 fr.	5 + 9 = 14 points 18.666 fr.	5 + 7 = 12 points 18.182 fr.	5 + 4 = 9 points 17.640 fr.
4 Secrétaire	5 + 5 = 10 points 12.500 fr.	5 + 6 = 11 points 14.666 fr.	5 + 5 = 10 points 15.152 fr.	5 + 3 = 8 points 15.680 fr.
5 Dactylo	5 + 2 = 7 points 8.750 fr.	5 + 3 = 8 points 10.666 fr.	5 + 3 = 8 points 12.121 fr.	5 + 2 = 7 points 13 720 fr.
6 Manœuvre	5 + 0 = 5 points 6.250 fr.	5 + 0 = 5 points 6 666 fr.	5 + 1 = 6 points 9.091 fr.	5 + 1 = 6 points 11.760 fr.
Nombre total de points.	**80**	**75**	**68**	**51**

Le seul problème qui nous reste à résoudre est celui de savoir comment l'employeur déterminera la somme globale à verser aux salariés, le principe fondamental étant que c'est *à l'employeur seul* de fixer ce montant qui, certaines années, pourra être nul.

Il pourra, tout d'abord le fixer arbitrairement, selon les résultats de son exercice financier et selon les possibilités de l'entreprise.

Il pourra ensuite le calculer à partir d'un indice : salaires, prix de vente des produits, nombre d'unités vendues, etc.

Il pourra, enfin, attribuer aux salariés une participation aux bénéfices de l'entreprise. Dans ce dernier cas, cependant, il y aurait lieu de n'envisager la participation qu'en faveur des travailleurs ayant au moins cinq ans de présence. De plus, l'employeur devrait se réserver le droit de modifier tous les trois ans le montant de la part des bénéfices réservée aux salariés, ce montant ne devant, en principe, pas excéder 25 ou 30 p. 100.

Afin d'éviter toute ingérence ouvrière dans la gestion de la société, il y aurait lieu de prévoir, enfin, que les bénéfices dont il sera fait état seront ceux supportant l'impôt sur les bénéfices industriels et commerciaux, l'arbitre impartial étant ainsi le contrôleur, et qu'en aucun cas, les salariés ne pourront exercer un droit de regard quelconque sur la comptabilité de l'entreprise. L'Ordre des Pharmaciens, section B, pourrait, d'ailleurs, être utilement consulté à ce sujet.

CONCLUSION

Tout au long de ce travail, nous nous sommes attachés à souligner l'intérêt présenté par une fixation correcte des salaires des ouvriers et employés des laboratoires de spécialités pharmaceutiques. Il est bien évident que la réglementation en vigueur est complexe ; mais nous espérons avoir montré qu'elle laisse cependant suffisamment de liberté aux employeurs pour qu'ils puissent attribuer une juste rémunération à leurs salariés, en attendant les aménagements que nous avons préconisés et que certains techniciens en matière de salaires et quelques organisations syndicales réclament avec insistance.

Dans ce but, nous avons proposé, dans le cadre de la législation actuelle, un système susceptible d'être adapté aux conditions particulières de chaque entreprise et aboutissant à verser, outre le salaire minimum légal correspondant au coefficient de l'emploi :

1° Une prime de rendement ;
2° Une prime d'assiduité ;
3° Une prime d'ancienneté ;
4° Une gratification de fin d'année (facultative pour l'employeur).

Ce système constitue évidemment un tout. Mais rien ne s'oppose à ce qu'une entreprise ne le réalise que par étapes, étant donné les difficultés économiques traversées en ce moment par l'industrie pharmaceutique. Dans cette hypothèse, l'employeur pourrait, par exemple, se limiter tout d'abord à l'institution de la prime de rendement, qu'il serait bon cependant d'attribuer à tout le personnel à la fois, pour

éviter des récriminations de la part des salariés. Le deuxième stade pourrait consister en l'établissement de la prime d'assiduité. Enfin, en troisième lieu, le régime actuel de la prime d'ancienneté pourrait être modifié dans le sens que nous avons indiqué. Quant à la gratification de fin d'année, il s'agit plus, dans notre esprit, d'une méthode pratique de calcul, que d'une véritable institution, car en fait elle est déjà versée à chaque salarié par les fabricants de spécialités.

Certes, nous n'avons pas la prétention d'avoir apporté une solution à toutes les difficultés ; mais, si cette modeste contribution attire l'attention des employeurs sur l'importance présentée par la question des salaires et permet de rendre les rapports, entre le patronat et le salariat, plus étroits et plus confiants, nous penserons avoir fait œuvre utile pour l'industrie pharmaceutique française.

ANNEXES

ANNEXE I

BARÊME DES SALAIRES VERSÉS ENTRE 1803 ET 1948 DANS L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

L'annexe n° 1 reproduit le montant des salaires versés au personnel des laboratoires entre 1803 et 1948.

D'une manière générale, nous avons indiqué un salaire horaire pour les travailleurs payés à l'heure actuellement, et un salaire mensuel pour les travailleurs payés au mois, même si, à l'époque considérée, le salaire était versé suivant une autre périodicité. Les indemnités diverses (vie chère, etc.) ont été intégrées directement dans les salaires.

Dans un but de simplification, tous les salaires mensuels ont été ramenés à une durée hebdomadaire de travail de quarante heures.

Enfin, nous avons repris les périodes suivant lesquelles, dans le titre II, nous avons étudié l'évolution des salaires.

Nous avons donc adopté la disposition suivante :

Première période : 1803-1919 (*page 304*).

Deuxième période : 1919-1936 (*page 306*).

Troisième période : 1936-1939 (*page 307*).

Quatrième période : 1939-Août 1944 (*page 311*).

Cinquième période : Août 1944-Mars 1945 (*page 318*).

Sixième période : Mars 1945-Décembre 1947 (*page 322*).

Septième période : Depuis le 1er Décembre 1947 (*page 338*).

Première période : (1803-1919).

Pendant toute cette période, les salaires ont été fixés librement par accord entre l'employeur et le travailleur. Les chiffres que nous indiquons sont donc des chiffres moyens. Pour certains emplois, nous avons même donné les chiffres extrêmes pratiqués que nous avons pu relever.

Cette période a été divisée en deux parties.

En effet, jusqu'en 1900, le nombre des qualifications professionnelles est fort peu élevé, chaque salarié étant affecté à plusieurs tâches, alors qu'à partir de la même date, la division du travail est beaucoup plus poussée.

Enfin, étant donné la relative stabilité des salaires, nous avons cru bon de ne les indiquer que par palier de cinq ans.

Première partie.

ANNÉES	CONDITIONNEUSE (à l'heure)	OUVRIER (à l'heure)	EMPLOYÉ DE BUREAU (au mois)	CONTREMAITRE (au mois)	PHARMACIEN CHIMISTE (au mois)	CHEF COMPTABLE (au mois)
1803-1848.	0,07	0,20	50-70	65-85	140-190	100-140
1850. . .	0,07	0,20	50-70	65-85	140-190	100-140
1855. . .	0,07	0,20	50-70	65-85	140-190	100-140
1860. . .	0,10	0,20	50-70	65-85	140-190	100-140
1865. . .	0,10	0,25	50-70	65-85	140-190	100-140
1870. . .	0,10	0,30	50-70	65-85	140-190	100-140
1875. . .	0,15	0,40	65-110	80-100	190-270	150-180
1880 . .	0 15	0,40	65-110	80-100	190-270	150-180
1885. .	0 15	0,40	65-110	80-100	190-270	150-180
1890. . .	0,20	0,45	80-130	80-100	190-270	150-180
1895. . .	0,20	0,45	80-130	80-100	190-270	150-180
1900. . .	0,25	0,50	80-130	80-100	190-270	150-180

Deuxième partie.

ANNÉES	CONDITIONNEUSE (à l'heure)	OUVRIER (à l'heure)	EMBALLEUR (à l'heure)	PETITE MAIN aux écritures (au mois)	STÉNO-DACTYLO (au mois)	CONTREMAITRE (au mois)	AIDE COMPTABLE (au mois)	CHEF COMPTABLE (au mois)	VISITEUR MÉDICAL (au mois)	PHARMACIEN (au mois)	CONCIERGE (au mois)
1900	0,25	0,50	0,60	70	90	80	110	150	Néant (1).	200-300	Néant.
1905	0,25	0,50	0,70	70	120	90	120	180	Néant (1).	250-400	Néant.
1910	0,30	0,70	0,90	80	140	100	130	200	200 (2).	250-500	100
1915	0,40	0,90	1,10	90	190	130	160	260	225	300-500	130
1919	0,50	1,30	1,40	130	220	150	200	330	225 (3).	300-600	150

(1) Ce poste n'a été créé que vers 1910.

(2) Indemnité : Paris, 12 francs par mois; banlieue, 15 francs par mois; province, 20 francs par mois.

(3) Indemnité : Paris, 12 francs par mois; banlieue, 15 francs par mois; province, 25 francs par mois.

Deuxième période : (1919-1936).

Pendant cette période également, les salaires restent libres. Les chiffres ci-dessous ne sont donc que des chiffres moyens. Etant donné les variations enregistrées, nous avons indiqué les salaires versés, en moyenne, chaque année.

ANNÉES	CONDITIONNEUSE (à l'heure)	EMBALLEUR (à l'heure)	PETITE MAIN aux écritures (au mois) (2)	STÉNO-DACTYLO (au mois)	CONTREMAITRE (au mois)	AIDE-COMPTABLE (au mois)	CHEF COMPTABLE (au mois)	CHEF DE SERVICE (au mois) (3)	PRÉPARATEUR de fabrication (au mois)
1919.	0,50 (1)	1,40	130-160	220-280	150-180	200-230	330	300-600	160-200
1920.	1,25	1,90	145-170	320	205	270	410	360	220
1921.	1,30	2,10	170-220	360	240	300	480	450-530	250
1922.	1,30	2,10	185-250	360	280	300	480	490	280
1923.	1,35	2,20	200-280	370	320	350	560	560	290
1924.	1,40	2,80	210-300	420	390	390	650	600	370
1925.	1,50	3	240-350	490	410	420	720	720	410
1926.	1,75	3,10	260-400	540	490	490	820	820	483
1927.	2	3,10	290-440	575	530	570	910	900	530
1928.	2,50	3,90	325-570	720	650	690	1.150	1.070	680
1929.	2,90	4,30	390-630	730	690	740	1.400	1.200	820
1930.	3	5	490-730	820	730	810	1.550	1.300	900
1931.	3	5	510-760	900	750	830	1.550	1.350	980
1932.	3	5	510-770	900	800	850	1.550	1.350-1.600	1.060
1933.	3	5	510-770	940	800	850	1.550	1.350-1.600	1 060
1934.	3	5	510-770	940	800	850	1.550	1.350-1.600	1.060
1935.	3	6	530-770	940	800	870	1.600	1.400-1.600	1.060
1936.	3,25	6	550-770	970	820	900	1.600	1.400-1.600	1.100

(1) Au cours de l'année 1919, le salaire des conditionneuses passe successivement de 0,50 à 0,70, puis à 1 franc et enfin à 1 fr. 10
(2) Petite main aux écritures, teneur de livres, dactylo débutante, téléphoniste, etc...
(3) Pharmacien, chef de service, etc...

Troisième période : (1936-1939).

Les salaires des ouvriers et employés ne sont plus libres depuis la signature de la Convention Collective du 1er juillet 1936, modifiée par les sentences Blanchard, Briotet, Pirou et Amiot. Mais cette Convention ne fixe que des salaires *minima*. Un premier tableau indique les salaires minima des ouvriers et employés.

Les salaires des visiteurs médicaux sont fixés officiellement pour la première fois par la Convention Collective du 31 juillet 1938. Un deuxième tableau indique les salaires minima des visiteurs médicaux.

Premier tableau. — **Salaires des ouvriers et employés.**

QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES	1er JUILLET 1936	1er MARS 1937 Sentence Blanchard	15 JANVIER 1938 Sentence Briotet	15 AOUT 1938 Sentence Pirou	15 AVRIL 1939 Sentence Amiot
1° *Ouvrières de plus de 18 ans* :					
Bouchères [1] (à l'heure)	4,47	5,91	6,62	6,95	7,18
Buandières [1] (à l'heure)	4,37	5,77	6,46	6,79	7,02
Conditionneuses (à l'heure)	3,95	5,22	5,85	6,14	6,35
Conditionneuses qualifiées (à l'heure)	4,16	5,50	6,16	6,46	6,68
Contremaîtresses (au mois)	1.000	1.100	1.232	1.294	1.338
Contremaîtresses adjointes (au mois)	880	968	1.084	1.138	1.177
Laborantines (au mois)	1.000	1.100	1.232	1.294	1.338
Magasinières (au mois)	1.000	1.100	1.232	1.294	1.338
Manutentionnaires (à l'heure)	3,95	5,22	5,85	6,14	6,35
Ouvrières spécialisées (à l'heure)	4,16	5,50	6,16	6,46	6,68
Ouvrières sur machine [1] (à l'heure)	4,37	5,77	6,46	6,79	7,02
Préparatrices : [1]					
Moins de 5 ans de maison (au mois)	1.350	1.485	1.663	1.746	1.806
Plus de 5 ans de maison (au mois)	1.550	1.705	1.910	2.006	2.073
Chefs de service (au mois)	1.650	1.815	2.033	2.135	2.207
Surveillantes d'atelier (à l'heure)	4,16	5,50	6,16	6,47	6,69
Surveillantes d'atelier (à la semaine)	200	220	247	259	267

[1] Ce poste n'a été créé qu'en mai 1937 (additif à la Convention Collective en date du 26 mai 1937).

QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES	1er JUILLET 1936	1er MARS 1937 Sentence Blanchard	15 JANVIER 1938 Sentence Briolet	15 AOUT 1938 Sentence Pirou	15 AVRIL 1939 Sentence Amiot
2° *Ouvriers de plus de 18 ans* :					
Chauffeurs exclusivement livreurs (au mois).	1.200	1.302	1.458	1 531	1.583
Chauffeurs livreurs faisant d'autres travaux (au mois)	1.000	1.085	1.215	1.276	1.319
Chauffeurs et livreurs à deux :					
Le chauffeur (au mois)	1.100	1 193	1.336	1.403	1.451
Le livreur, au mois	1.000	1.085	1.215	1.276	1.319
Contremaîtres de main-d'œuvre (au mois)	1.200	1.302	1.459	1.531	1.583
Cyclistes et triporteurs (à la semaine)	240	260	291	306	316
En plus s'ils sont propriétaires du vélo (par jour)	1,50	1,62	1,82	1,91	1,97
Manœuvres (à l'heure)	5	6,50	7,30	7,65	7,91
Manœuvres gros travaux : salaire du manœuvre avec en plus [par heure] (1)	0,40	0,43	0,48	0,51	0,52
Ouvriers spécialisés [à l'heure] (1)	5,83	7,60	8,50	8,93	9,23
Préparateurs :					
Moins de 5 ans de maison (au mois)	1.500	1 627	1.822	1.913	1.980
Plus de 5 ans de maison (au mois)	1.700	1.844	2 066	2.170	2.243
Chefs de service (au mois)	1 800	1.953	2.188	2.297	2.375
Travaux insalubres (supplément horaire)	0,25 à 0,75	0,27 à 0,81	0,30 à 0,91	0,31 à 0,93	0,32 à 0,98
3° *Ouvriers et ouvrières de moins de 18 ans* :					
De 14 à 16 ans (à l'heure)	2,50	3,30	3,69	3,88	4,01
De 16 à 18 ans (à l'heure)	3,12	4,12	4,62	4,85	5,01
4° *Employées* :					
Aides comptables [au mois] (1)	1.200	1.320	1.478	1.552	1.605
Comptables professionnelles [au mois] (1)	1.500	1 650	1.848	1.940	2.006
Dactylos :					
De 16 à 20 ans (au mois)	700	770	862	905	936
Plus de 20 ans (au mois)	800	880	985	1.035	1.070
Employées aux écritures comptables (au mois)	975	1.072	1.201	1.261	1.304

QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES	1er JUILLET 1936	1er MARS 1937 Sentence Blanchard	15 JANVIER 1938 Sentence Briotet	15 AOUT 1938 Sentence Pirou	15 AVRIL 1939 Sentence Amiot
Facturières :					
De 16 à 20 ans (au mois)	700	770	862	905	936
Plus de 20 ans (au mois)	800	880	985	1.035	1.070
Mécanographes :					
De 16 à 20 ans (au mois)	700	770	862	905	936
Plus de 20 ans (au mois)	800	880	985	1.035	1.070
Petites mains aux écritures :					
De 16 à 20 ans (au mois)	675	742	831	873	902
Plus de 20 ans (au mois)	750	825	924	970	1.003
Standardistes :					
De 16 à 20 ans (au mois)	700	770	862	905	936
Plus de 20 ans (au mois)	800	880	985	1.035	1.070
Sténo-dactylos :					
De 16 à 20 ans au mois	800	880	985	1.035	1.070
Plus de 20 ans (au mois)	900	990	1.109	1.164	1.203
5e *Employés* :					
Aides comptables [au mois] (1).	1.350	1.485	1.663	1.746	1.806
Comptables professionnels [au mois] (1) . .	1.675	1.842	2.063	2.166	2.240
Employés aux écritures comptables [au mois] (1)	1.100	1.210	1.356	1.423	1.472
Minimum (au mois).	1.000	1.100	1.232	1.293	1.337

DEUXIÈME TABLEAU. — **Salaires des visiteurs médicaux.**

Les salaires des visiteurs médicaux fixés par la Convention Collective restent invariables pendant toute cette période, les sentences arbitrales ne leur étant pas applicables.

a) SANS VOITURE :

Paris.

Période de 4 mois à titre d'essai	1.400
Après 4 mois minimum	1.600
Après 1 an de présence	2.000
Plus indemnité de transport quelle que soit la catégorie	250

Seine et Seine-et-Oise.

Période de 4 mois à titre d'essai	1.300
Après 4 mois minimum	1.500
Après 1 an de présence	1.900
Plus indemnité de transport quelle que soit la catégorie	500

Province.

Période de 4 mois à titre d'essai	1.100
Après 4 mois minimum	1.300
Après 1 an de présence	1.750
Plus indemnité mensuelle pour frais de logement et de nourriture	1.650

Et frais de carte de demi tarif en 2e classe à la charge du laboratoire quelle que soit la catégorie.

b) AVEC VOITURE PROPRIÉTÉ DU VISITEUR MÉDICAL :

Paris et Seine.

Même salaire que celui des visiteurs sans voiture. En plus, remboursement des frais de voiture (1 franc au kilomètre), à titre d'indemnité de transport.

Province.

Période de 4 mois à titre d'essai	1.10
Après 4 mois minimum	1.300
Après 1 an de présence	1.750
Indemnité mensuelle pour frais de logement et de nourriture	1.650
Indemnité mensuelle spéciale pour voiture pendant onze mois	1.650

c) AVEC VOITURE PROPRIÉTÉ DU LABORATOIRE :

Les salaires et frais de logement sont les mêmes, mais l'indemnité mensuelle, pour l'usage et l'entretien de la voiture, font l'objet de conventions particulières.

Pour les visiteurs munis d'un diplôme de médecin ou de pharmacien, les salaires ci-dessus (à l'exception des frais d'hôtel et de déplacement) sont à majorer de 10 p. 100.

Quatrième période : (1939-Août 1944).

Les salaires résultant de la sentence Amiot sont bloqués dès la déclaration de guerre en septembre 1939. Après l'armistice, ils sont relevés à deux reprises, en juin 1941 et en février 1942.

En novembre 1943, à la suite d'un accord entre les organisations patronales et ouvrières, suivant les directives générales données par le Ministère du Travail, un nouveau projet de classification est mis au point. Pour la première fois apparaît la notion de coefficient et pour les ouvriers, la notion de salaire moyen maximum, les employés gardant le seul salaire minimum.

Notre barème est divisé en deux parties : *dans la première* il donne les salaires minima au 1er septembre 1939, 1er juin 1941 et 1er février 1942 ; *dans la deuxième* il donne le coefficient et le salaire minimum correspondant à chaque emploi suivant le projet de novembre 1943 (le salaire moyen maximum des ouvriers n'a pas été indiqué. Notons, pour mémoire, qu'il est égal à 115 p. 100 du salaire minimum).

Enfin, nous avons indiqué les salaires minima des visiteurs médicaux après l'augmentation de février 1942.

Ouvriers et Employés

QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES	1er SEPTEMBRE 1939	1er JUIN 1941 (Loi du 23 mai 1941)	1er FÉVRIER 1942 (Arrêté du 14 février 1942)	NOVEMBRE 1943	
				Coefficient	Salaire minimum
1° *Ouvrières adultes* :					
Bouchères (à l'heure)	7,18	8,33	9,05	120	9,60
Buandières (à l'heure)	7,02	8,17	8,85	120	9,60
Chefs de table (1) salaire de sa catégorie plus par heure	Néant.	Néant.	0,40		
Conditionneuses (à l'heure)	6,35	7,50	8,20	107	8,60
Conditionneuses qualifiées (à l'heure).	6,68	7,83	8,55	120	9,60

(1) Ce poste a été créé en février 1942 par décision unilatérale patronale.
(2) Poste supprimé en 1943.
(3) Aucun coefficient n'a été défini pour ce poste.

QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES	1er SEPTEMBRE 1939	1er JUIN 1941 (Loi du 23 Mai 1941)	1er FÉVRIER 1942 (Arrêté du 14 Février 1942)	NOVEMBRE 1943	
				Coefficient	Salaire minimum
Contremaîtresses (au mois) . . .	1.338	1.538	1.800	140	2.179
Contremaîtresses adjointes (au mois).	1.177	1.377	1.650	130	1.799
Laborantines (au mois).	1.338	1.538	1.800	140	2.179
Magasinières (au mois)	1.338	1.538	1.800	140	2.179
Manutentionnaires (1) 1er échelon (à l'heure).	Néant.	Néant.	7,65	100	8
Manutentionnaires 2e échelon (à l'heure).	6,35	7,50	8,20	107	8,60
Ouvrières de fabrication [1] (à l'heure].	Néant.	Néant.	8,55	120	9,60
Ouvrières professionnelles [1] (à l'heure).	Néant.	Néant.	11,50	140	12,60
Ouvrières spécialisées (à l'heure) .	6,68	7,83	8,55	120	9,60
Ouvrières sur machine (à l'heure).	7,02	8,17	8,85	120	9,60
Préparatrices :					
Moins de 5 ans de maison (au mois).	1.806	2.006	2.160	140	2.179
Plus de 5 ans de maison (au mois).	2.073	2.273	2.440	160	2.481
Chefs de service (au mois). . .	2.207	2.407	2.620	175	2.700
Surveillantes d'atelier :					
A l'heure.	6,69	7,83	8,55	130	10,40
A la semaine	267	313	342	130	10,40
2° *Ouvriers adultes* :					
Aides-chimistes [1] (au mois) . . .	Néant	Néant.	2.000	140	2.422
Chauffeurs exclusivement livreurs (au mois)	1.583	1.783	1.950	120	12 (à l'heure).
Chauffeurs livreurs faisant d'autres travaux (au mois)	1 319	1.519	1.680	(2)	(2)
Chauffeurs et livreurs à deux (au mois) :					
Le chauffeur	1.451	1.651	1.780	120	12 (à l'heure).
Le livreur	1.319	1.519	1.680	107	10,70 (à l'heure).

QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES	1er SEPTEMBRE 1939	1er JUIN 1941 (Loi du 23 mai 1941)	1er FÉVRIER 1942 (Arrêté du 14 février 1942)	NOVEMBRE 1943	
				Coefficient	Salaire minimum
Chefs d'équipe (1) salaire de sa catégorie plus (par heure).			0,60		
Contremaîtres de main-d'œuvre (au mois).	1.583	1.783	2.100	140	2.422
Cyclistes et triporteurs (à la semaine)	316	362	412	107	10,70 (à l'heure).
En plus s'ils sont propriétaires du vélo (par jour)	1,97	1,97	2,20	Néant.	Néant.
Emballeurs [1] (à l'heure).	Néant.	Néant.	10,30	107	10,70 (à l'heure).
Garçons de course [1] à (l'heure) .	Néant.	Néant.	390	107	10,70 (à l'heure).
Manœuvres 1er échelon (à l'heure).	7,91	9,06	9,25	100	10
Manœuvres 2e échelon [à l'heure] (1).	Néant.	Néant.	9,75	107	10,70
Manœuvres gros travaux : (salaire) du manœuvre plus par heure). .	0,52	0,52	0,55	107	10,70
Ouvriers d'écurie [à l'heure] (1) .	Néant.	Néant.	9,75	107	10,70
Ouvriers de fabrication [à l'heure] (1).	Néant.	Néant.	10,65	120	12
Ouvriers professionnels [à l'heure] (1).	Néant.	Néant.	13	140	14
Ouvriers qualifiés (à l'heure) . . .	9,23	10,38	11,35	130	13
Préparateurs :					
Moins de 5 ans de maison (au mois).	1.980	2.180	2.350	140	2.422
Plus de 5 ans de maison (au mois).	2.243	2.443	2.630	160	2.768
Chefs de service (au mois) . . .	2.375	2.575	2.830	175	3 027
Travaux insalubres (supplément horaire)	0,32 à 0,98	0,32 à 0,98	0,35 à 1		
3° *Jeunes ouvriers* :					
De 14 à 15 ans (à l'heure).	4,01	4,61	5,10	(3)	40 p. 100
De 15 à 16 ans (à l'heure).	4,01	4,61	5,10	(3)	50 p. 100
De 16 à 17 ans (à l'heure).	5,01	5,91	6,60	(3)	60 p. 100
De 17 à 18 ans (à l'heure).	5,01	5,91	6,60	(3)	70 p. 100
De 18 à 19 ans [1] (à l'heure) . . .	Néant.	Néant.	8,20	(3)	80 p. 100
De 19 à 20 ans [1] (à l'heure) . . .	Néant.	Néant.	8,20	(3)	90 p. 100

Du salaire de l'adulte correspondant.

QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES	1er SEPTEMBRE 1939	1er JUIN 1941 (Loi du 23 mai 1941)	1er FÉVRIER 1942 (Arrêté du 14 février 1942)	NOVEMBRE 1943		
				Coefficient	Salaire minimum	
4° Jeunes ouvrières :						
De 14 à 15 ans (à l'heure)	4,01	4,61	4,80	(3)	40 p. 100	Du salaire de l'adulte correspondant.
De 15 à 16 ans (à l'heure)	4,01	4,61	4,80	(3)	50 p. 100	
De 16 à 17 ans (à l'heure)	5,01	5,91	6,10	(3)	60 p. 100	
De 17 à 18 ans (à l'heure)	5,01	5,91	6,10	(3)	70 p. 100	
De 18 à 19 ans [1] (à l'heure)	Néant.	Néant.	6,90	(3)	80 p. 100	
De 19 à 20 ans [1] (à l'heure)	Néant.	Néant.	6,90	(3)	90 p. 100	
5° Employées femmes :						
Aides comptables (au mois)	1.605	1.805	1.950	(3)	2.100	
Caissières [1] (au mois)	Néant.	Néant.	2.075	(3)	2.225	
Comptables professionnelles (au mois)	2.006	2.206	2.360	(3)	2.500	
Dactylos :						
De 14 à 15 ans (au mois)	936	1.036	1.050	(3)	40 p. 100	Du salaire de l'adulte correspondant.
De 15 à 16 ans (au mois)	936	1.036	1.050	(3)	50 p. 100	
De 16 à 17 ans (au mois)	936	1.036	1.050	(3)	60 p. 100	
De 17 à 18 ans (au mois)	936	1.036	1 050	(3)	70 p. 100	
De 18 à 19 ans (au mois)	936	1.086	1.230	(3)	80 p. 100	
De 19 à 20 ans (au mois)	936	1.086	1.230	(3)	90 p. 100	
Plus de 20 ans (au mois)	1.070	1.270	1.450	(3)	1.800	
Dactylos facturières [1] (au mois)	Néant.	Néant.	1.500	(3)	1.650	
Employées aux écritures comptables (au mois)	1.304	1.504	1.625	(3)	1.800	
Employées commerciales [1] (au mois)	Néant.	Néant.	1.950	(3)	2.100	
Employées commerciales qualifiées (au mois)	Néant.	Néant.	2.360	(3)	2.500	
Facturières :						
De 14 à 15 ans (au mois)	936	1.036	1.050	(3)	40 p. 100	Du salaire de l'adulte correspondant.
De 15 à 16 ans (au mois)	936	1.036	1.050	(3)	50 p. 100	
De 16 à 17 ans (au mois)	936	1.036	1.050	(3)	60 p. 100	
De 17 à 18 ans (au mois)	936	1.036	1.050	(3)	70 p. 100	
De 18 à 19 ans (au mois)	936	1.086	1.230	(3)	80 p. 100	
De 19 à 20 ans (au mois)	936	1.086	1.230	(3)	90 p. 100	
Plus de 20 ans (au mois)	1.070	1.270	1.450	(3)	1.800	

QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES	1er SEPTEMBRE 1939	1er JUIN 1941 (Loi du 23 mai 1941)	1er FÉVRIER 1942 (Arrêté du 14 février 1942)	NOVEMBRE 1943		
				Coefficient	Salaire minimum	
Mécanographes :						
De 14 à 15 ans (au mois)	936	1.036	1.050	(3)	40 p. 100	Du salaire de l'adulte correspondant.
De 15 à 16 ans (au mois)	936	1.036	1.050	(3)	50 p. 100	
De 16 à 17 ans (au mois)	936	1.036	1.050	(3)	60 p. 100	
De 17 à 18 ans (au mois)	936	1.036	1.050	(3)	70 p. 100	
De 18 à 19 ans (au mois)	936	1.086	1.230	(3)	80 p. 100	
De 19 à 20 ans (au mois)	936	1.086	1.230	(3)	90 p. 100	
Plus de 20 ans (au mois)	1.070	1.270	1.450	(3)	1 800	
Petites mains aux écritures (au mois) :						
De 14 à 15 ans	Néant.	Néant.	830	(3)	40 p. 100	Du salaire de l'adulte correspondant.
De 15 à 16 ans	Néant.	Néant.	830	(3)	50 p. 100	
De 16 à 17 ans	902	1.002	1.060	(3)	60 p. 100	
De 17 à 18 ans	902	1.002	1.060	(3)	70 p. 100	
De 18 à 19 ans	902	1.002	1.160	(3)	80 p. 100	
De 19 à 20 ans	902	1.002	1.160	(3)	90 p. 100	
Plus de 20 ans	1.003	1.203	1.320	(3)	1.450	
Standardistes (au mois) :						
De 14 à 15 ans	936	1.036	1.050	(3)	40 p. 100	Du salaire de l'adulte correspondant.
De 15 à 16 ans	936	1 036	1.050	(3)	50 p. 100	
De 16 à 17 ans	936	1.036	1.050	(3)	60 p. 100	
De 17 à 18 ans	936	1.036	1.050	(3)	70 p. 100	
De 18 à 19 ans	936	1.086	1.230	(3)	80 p. 100	
De 19 à 20 ans	936	1.086	1.230	(3)	90 p. 100	
Plus de 20 ans	1.070	1.270	1.450	(3)	1.800	
Téléphonistes standardistes (1)	Néant.	Néant.	1.750	(3)	1 900	
Sténo-dactylos (au mois) :						
De 14 à 15 ans	1.070	1.220	1.300	(3)	40 p. 100	Du salaire de l'adulte correspondant.
De 15 à 16 ans	1.070	1.220	1.300	(3)	50 p. 100	
De 16 à 17 ans	1.070	1 220	1.300	(3)	60 p. 100	
De 17 à 18 ans	1.070	1.220	1.300	(3)	70 p. 100	
De 18 à 19 ans	1.070	1.220	1.430	(3)	80 p. 100	
De 19 à 20 ans	1.070	1 220	1 430	(3)	90 p. 100	
Plus de 20 ans	1.203	1 403	1 625	(3)	2.000	
Sténo-dactylos secrétaires (1)	Néant.	Néant.	1.800	(3)	2.100	

QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES	1er SEPTEMBRE 1939	1er JUIN 1941 (Loi du 23 mai 1941)	1er FÉVRIER 1942 (Arrêté du 14 février 1942)	NOVEMBRE 1943	
				Coefficient	Salaire minimum
6° Employés hommes :					
Aides comptables (au mois). . . .	1.806	2.006	2.150	(3)	2.300
Caissiers [1] (au mois)	Néant.	Néant.	2.300	(3)	2.450
Comptables professionnels (au mois).	2.240	2.440	2.600	(3)	2 800
Employés aux écritures comptables (au mois).	1.472	1.672	1.800	(3)	2.000
Employés commerciaux [1] (au mois).	Néant.	Néant.	2.150	(3)	2 300
Employés commerciaux qualifiés [1] (au mois).	Néant.	Néant.	2.600	(3)	2.800
Garçons de bureau [1] (au mois) .	Néant.	Néant.	1 660	(3)	1.750
Magasiniers chefs [1] (au mois) . .	Néant.	Néant.	2.150	(3)	2.300
Minimum (au mois)	1.337	1.537	1.660	(3)	1.750
Petites mains aux écritures (au mois) :					
De 14 à 15 ans (1)	Néant.	Néant.	900	(3)	40 p. 100 } Du salaire de l'adulte correspondant.
De 15 à 16 ans (1)	Néant.	Néant.	900	(3)	50 p. 100 }
De 16 à 17 ans (1)	Néant.	Néant.	1.150	(3)	60 p. 100 }
De 17 à 18 ans (1)	Néant.	Néant.	1.150	(3)	70 p. 100 }
De 18 à 19 ans (1)	Néant.	Néant.	1.410	(3)	80 p. 100 }
De 19 à 20 ans (1)	Néant.	Néant.	1.410	(3)	90 p. 100 }
Plus de 20 ans (1)	Néant.	Néant.	1.600	(3)	1.750

Visiteurs médicaux.

1° *Salaires minima* :

	1er SEPTEMBRE 1939	1er FÉVRIER 1942
Paris :		
Période de 3 mois à titre d'essai. .	1.400	1.800
Après 3 mois minimum	1.600	2.100
Après 1 an de présence	2.000	2.500

	1er SEPTEMBRE 1939	1er FÉVRIER 1942
Seine et Seine-et-Oise :		
Période de 3 mois à titre d'essai. .	1.300	1.800
Après 3 mois minimum.	1.500	2.100
Après 1 an de présence	1.900	2.500
Province :		
Période de 3 mois à titre d'essai. .	1.100	1.500
Après 3 mois minimum.	1.300	1.800
Après 1 an de présence	1.750	2.200

Pour les visiteurs munis d'un diplôme de médecin ou de pharmacien, les salaires ci-dessus sont à majorer de 10 p. 100 en application de l'article 13 de la Convention Collective.

2° *Indemnité de transport pour la région parisienne* :

Paris . . . . . 350 francs par mois.
Seine, Seine-et-Oise . . . . . 700 francs par mois.

3° *Frais de voyage en province* :

L'employeur rembourse le montant effectif des frais de voyage sur justifications fournies par le visiteur médical.

4° *Indemnité pour frais de logement et de nourriture* :

Le visiteur perçoit une indemnité de 110 francs par jour entier passé hors de son domicile, ou de 35 francs par repas pris hors de chez lui lorsque les conditions de ses visites l'exigent.

Cinquième période : (Août 1944-Mars 1945).

Pendant cette période, les salaires ne sont augmentés qu'une fois par l'arrêté du 14 septembre 1944.

On distingue, pour les ouvriers et pour les employés, un salaire minimum et un salaire moyen maximum que nous signalons pour mémoire (il est égal à 120 p. 100 du taux collectif de 1942, augmenté de 5 fr.). Pour les visiteurs médicaux, il n'existe toujour qu'un salaire minimum.

Le salaire des jeunes travailleurs est toujours fixé en pourcentage du salaire de l'adulte, mais la majorité est abaissée à dix-huit ans.

Ouvriers et employés

QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES	COEFFICIENT	AVANT LE 1er SEPTEMBRE 1944	APRÈS LE 1er SEPTEMBRE 1944 (Arrêté du 14 septembre 1944)
1° *Ouvrières de plus de 18 ans* :			
Bouchères (à l'heure)	120	9,60	14,60
Buandières (à l'heure)	120	9,60	14,60
Conditionneuses (à l'heure)	107	8,60	13,60
Conditionneuses qualifiées (à l'heure)	120	9,60	14,60
Contremaîtresses (au mois)	140	2.179	3.044
Contremaîtresses adjointes (au mois)	130	1.799	2.664
Laborantines (au mois)	140	2.179	3.044
Magasinières (au mois)	140	2.179	3.044
Manœuvres (à l'heure)	100	8	13
Manœuvres gros travaux (à l'heure)	107	8,60	13,60
Ouvrières de fabrication (à l'heure)	120	9,60	14,60
Ouvrières professionnelles (à l'heure)	140	12,60	17,60
Ouvrières sur machine (à l'heure)	120	9,60	14,60
Préparatrices 2e catégorie (au mois)	140	2 179	3.044
Préparatrices 1re catégorie (au mois)	160	2.481	3.346
Préparatrices de classe exceptionnelle (au mois)	175	2.700	3.565
Surveillantes d'atelier (à l'heure)	130	10,40	15,40

(1) Aucun coefficient n'a été fixé pour ce poste.

QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES	COEFFICIENT	AVANT LE 1er SEPTEMBRE 1944	APRÈS LE 1er SEPTEMBRE 1944 (Arrêté du 14 septembre 1944)
2° *Ouvriers de plus de 18 ans* :			
Aides chimistes (au mois)	140	2.422	3.287
Chauffeurs de voiture (à l'heure)	120	12	17
Contremaîtres (au mois)	140	2.422	3.287
Cyclistes (à l'heure)	107	10,70	15,70
Emballeurs (à l'heure)	107	10,70	15,70
Garçons de course (à l'heure)	107	10,70	15,70
Garçons de magasin (à l'heure)	107	10,70	15,70
Livreurs (à l'heure)	107	10,70	15,70
Manœuvres (à l'heure)	100	10	15
Manœuvres gros travaux (à l'heure)	107	10,70	15,70
Ouvriers de fabrication (à l'heure)	120	12	17
Ouvriers professionnels (à l'heure)	140	14	19
Ouvriers qualifiés (à l'heure)	130	13	18
Palefreniers (à l'heure)	107	10,70	15,70
Préparateurs 2e catégorie (au mois)	140	2.422	3.287
Préparateurs 1re catégorie (au mois)	160	2.768	3.633
Préparateurs de classe exceptionnelle (au mois)	175	3.027	3.892
3° *Employées femmes* :			
Aides comptables (au mois)	(1)	2.100	2.965
Comptables professionnelles (au mois)	(1)	2.500	3.365
Dactylos (au mois)	(1)	1.800	2.665
Employées aux écritures comptables (au mois)	(1)	1.800	2.665
Employées commerciales (au mois)	(1)	2 100	2.965
Employées commerciales qualifiées (au mois)	(1)	2.500	3.365
Facturières (au mois)	(1)	1.800	2.665
Mécanographes (au mois)	(1)	1.800	2.665
Petites mains aux écritures (au mois)	(1)	1.450	2.315
Standardistes (au mois)	(1)	1.800	2 665
Sténo-dactylos (au mois)	(1)	2.000	2.865
Sténo-dactylos secrétaires (au mois)	(1)	2.100	2.965

QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES	COEFFICIENT	AVANT LE 1er SEPTEMBRE 1944	APRÈS LE 1er SEPTEMBRE 1944 (Arrêté du 14 septembre 1944)
4° Employés hommes :			
Aides comptables (au mois)	(1)	2.300	3.165
Comptables professionnels (au mois) . .	(1)	2 800	3.665
Employés aux écritures comptables (au mois)	(1)	2 000	2.865
Employés commerciaux (au mois)	(1)	2.300	3.165
Employés commerciaux qualifiés (au mois)	(1)	2 800	3.665
Garçons de bureau (au mois)	(1)	1.750	2.615
Minimum (au mois)	(1)	1.750	2.615
Petites mains aux écritures (au mois) . .	(1)	1.750	2.615

Visiteurs médicaux.

1° *Salaires minima* :

	AVANT LE 1er SEPTEMRRE 1944	APRÈS LE 1er SEPTEMBRE 1944
Paris, Seine et Seine-et-Oise :		
Période de 3 mois à titre d'essai.	1.800	2.665
Après 3 mois minimum	2.100	2.965
Après 1 an de présence	2.500	3.365
Province :		
Période de 3 mois à titre d'essai.	1.500	2.365
Après 3 mois minimum	1.800	2.665
Après 1 an de présence	2.200	3.065

Pour les visiteurs munis d'un diplôme de médecin ou de pharmacien, les salaires ci-dessus sont à majorer de 10 p. 100 en application de l'article 13 de la Convention Collective.

2° *Indemnité de transport pour la région parisienne* :

Paris	350 francs par mois.
Seine, Seine-et-Oise	700 francs par mois.

3° *Frais de voyage en province* :

L'employeur rembourse le montant effectif des frais de voyage sur justifications fournies par le visiteur médical.

4° *Indemnité pour frais de logement et de nourriture* :

Le visiteur perçoit une indemnité de 110 francs par jour entier passé hors de son domicile, ou de 35 francs par repas pris hors de chez lui lorsque les conditions de ses visites l'exigent.

Sixième période : (Mars 1945-Décembre 1947).

Pendant cette période, les salaires légaux fixés par la remise en ordre de mars 1945 sont relevés à deux reprises : en juillet 1946 (arrêté du 29 juillet 1946) et en juillet 1947 (arrêté du 21 août 1947). De plus, certaines qualifications professionnelles voient leur coefficient modifié.

Cependant, à partir du 1er février 1947, les salaires effectivement payés ne sont pas augmentés du même pourcentage que les salaires légaux ; c'est ainsi que :

a) Entre le 1er février 1947 et le 31 mai 1947, aucun salaire effectif ne peut être inférieur à 33,65 de l'heure ou 5.833 fr. par mois (1er arrêté dit du minimum vital du 31 mars 1947).

b) Entre le 1er juin 1947 et le 30 juin 1947, aucun salaire effectif ne peut être inférieur à 37,50 de l'heure ou 6.499 fr. par mois (2e arrêté dit du minimum vital du 31 mars 1947).

c) Entre le 1er juin 1947 et le 30 juin 1947, au salaire effectif s'ajoute une prime à la production de 8,65 de l'heure ou 1.500 fr. par mois (accord du 9 juillet 1947).

d) Entre le 1er juillet 1947 et le 24 novembre 1947, aucun salaire effectif ne peut être inférieur à 42,50 de l'heure ou 7.365 fr. par mois (arrêté du 21 août 1947).

e) Entre le 24 novembre 1947 et le 30 novembre 1947 s'ajoute une indemnité de vie chère de 7,50 de l'heure ou 1.500 fr. par mois (arrêté du 26 novembre 1947).

Enfin il faut noter qu'un barème spécial pour les salaires effectifs est mis au point en septembre 1947 en faveur des cadres et de certains agents de maîtrise (il entre en vigueur au 1er juillet 1947). Nous le publions à la suite des salaires légaux entre le 15 mars 1945 et le 30 novembre 1947.

Nous avons indiqué à chaque augmentation les coefficients correspondants à chaque emploi et :

1° Le salaire d'embauche entre le 15 mars 1945 et le 1er juillet 1946.

2° Le salaire d'embauche et le salaire en vigueur à partir du quatrième mois suivant la date d'entrée dans l'entreprise, pour la période allant du 1er juillet 1946 au 30 novembre 1947.

Afin de ne pas surcharger les barèmes, nous n'avons pas indiqué le salaire moyen maximum des ouvriers, ni le salaire maximum individuel des employés et des agents de maîtrise. Précisons qu'il n'existe pas de salaire maximum pour les cadres.

Voir les tableaux aux pages suivantes.

I. — Salaires légaux entre l

QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES	TAUX	15 MARS 1945	
		Coefficient	Salaire d'embauc
Adressographe	Mensuel.	115	3.990
Agents de maitrise de fabrication.			
1er degré échelon a (1e)	Mensuel.	180	6.246
1er degré échelon a (2e)	Mensuel.	190	6.593
1er degré échelon b	Mensuel.	195	6.766
1er degré échelon c	Mensuel.	205	7.113
2e degré échelon a	Mensuel.	220	7.634
2e degré échelon b	Mensuel.	250	8.675
3e degré échelon a	Mensuel.	270	9.369
3e degré échelon b	Mensuel.	300	10.410
Agents de maitrise des services administratifs et commerciaux.			
Bureaux :			
1er degré échelon *a*	Mensuel.	180	6.246
1er degré échelon *b* (1e)	Mensuel.	200	6.940
1er degré échelon *b* (2e)	Mensuel.	210	7.287
1er degré échelon *c* (1e)	Mensuel.	225	7.807
1er degré échelon *c* (2e)	Mensuel.	235	8.154
Magasins :			
1er degré échelon *a*	Mensuel.	180	6.246
1er degré échelon *b*	Mensuel.	200	6.940
1er degré échelon *c*	Mensuel.	225	7.807
Bureaux et magasins :			
2e degré échelon *a*	Mensuel.	250	8.675
2e degré échelon *b*	Mensuel.	290	10.063
Aide archiviste	Mensuel.	118	4.090
Aide bactériologiste	Horaire.	135	27
Aide bactériologiste débutant	Horaire.	125	25
Aide bactériologiste qualifié	Horaire.	175	35
Aide bactériologiste qualifié	Mensuel.	175	6.070
Aide bactériologiste spécialiste	Horaire.	155	31

s 1945 et le 30 novembre 1947.

1er JUILLET 1946			1er JUILLET 1947		
oefficient	Salaire d'embauche	Salaire à partir du 4e mois	Coefficient	Salaire d'embauche	Salaire à partir du 4e mois
115	5.390	5.390	115	5.983	5.983
180	7.812	8.437	180	8.672	9.365
190	8.246	8.906	190	9.153	9.886
195	8.463	9.140	195	9.394	10.145
205	8 897	9.609	205	9.876	10.666
220	9.548	10.311	220	10.599	11.445
250	10.850	11.718	250	12.043	13.007
270	11.718	12 656	270	I3.007	14 047
300	13.020	14.061	300	14.452	15.608
180	7.812	8.437	180	8.672	9.365
200	8.680	9.374	200	9.635	10.405
210	9.114	9.843	210	10.116	10.926
225	9.765	10.546	225	10.839	11.706
235	10.199	11.014	235	11.321	12.225
180	7.812	8 437	180	8.671	9.365
200	8.680	9.374	200	9.635	10.405
225	9.765	10.546	225	10.839	11.706
250	10 850	11.718	250	12.043	13.007
290	12.586	13.593	290	13.970	15.088
118	5.531	5.531	118	6.139	6.139
135	33,75	36,45	135	37,46	40,46
125	33,75	33,75	125	37,46	37,46
175	43,75	47,25	175	48,56	52,44
175	7.595	8.203	175	8.430	9.105
155	38,75	41,85	155	43,01	46,45

QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES	TAUX	15 MARS 1945	
		Coefficient	Salaire d'embauche
Aide bactériologiste spécialiste	Mensuel.	155	5.380
Aide caissier	Mensuel.	150	5.200
Aide chimiste	Horaire.	135	27
Aide chimiste débutant	Horaire.	125	25
Aide chimiste qualifié	Mensuel.	175	6.070
Aide chimiste qualifié	Horaire.	175	35
Aide chimiste spécialiste	Horaire.	155	31
Aide chimiste spécialiste	Mensuel.	155	5.380
Aide comptable 1er échelon	Mensuel.	150	5.200
Aide comptable 2e échelon	Mensuel.	Néant.	Néant.
Aide magasinier	Horaire.	115	23
Aide opérateur sur machines à cartes perforées	Mensuel.	138	4.785
Bactériologiste	Mensuel.	250	8.675
Boucher	Horaire.	125	25
Buandier	Horaire.	125	25
Cadres position I :			
21 à 22 ans	Mensuel.	185	6 419
22 à 23 ans	Mensuel.	210	7.287
23 à 24 ans	Mensuel.	230	7.981
24 à 25 ans	Mensuel.	250	8.675
25 à 26 ans	Mensuel.	270	9 369
26 à 27 ans	Mensuel.	290	10.063
27 à 28 ans	Mensuel.	310	10.757
Après 28 ans	Mensuel.	330	11.451
Cadres position II :			
Après 3 ans au coefficient 330	Mensuel.	360	12.492
Après 5 ans au coefficient 360	Mensuel.	376	13 047
Après 5 ans au coefficient 376	Mensuel.	393	13 533
Cadres position II bis :			
25 à 26 ans	Mensuel.	280	9.716
26 à 27 ans	Mensuel.	310	10.757
27 à 28 ans	Mensuel.	350	12.145
Après 28 ans	Mensuel.	400	13.880
Cadres position III A	Mensuel.	400	13.880
Cadres position III B	Mensuel.	600	20.820
Caissier comptable	Mensuel.	170	5.825

1er JUILLET 1946			1er JUILLET 1947		
oefficient	Salaire d'embauche	Salaire à partir du 4e mois	Coefficient	Salaire d'embauche	Salaire à partir du 4e mois
155	6.727	7.265	155	7.467	8.064
150	6 510	7.031	170	8.190	8 845
135	33,75	36,45	135	37,46	40,46
125	33,75	33,75	125	37,46	37,46
175	7.595	8.203	175	8.430	9.105
175	43,75	47,25	175	48,56	52,44
155	38,75	41,85	155	43,01	46,45
155	6.727	7.265	155	7.467	8.064
150	6.510	7.031	150	7.226	7 804
Néant.	Néant.	Néant.	170	8.190	8.845
115	31,05	31,05	115	34,46	34,46
138	5.990	6.468	150	7.226	7.804
250	10.850	11.718	250	12.043	13.007
125	33,75	33,75	125	37,46	37,46
125	33,75	33,75	125	37,46	37,46
185	8 029	8 671	185	8.912	9.624
210	9.114	9 843	210	10.116	10.925
230	9.982	10.781	230	11.078	11.966
250	10.850	11.718	250	12.043	13.007
270	11.718	12.656	270	13.007	14.047
290	12.586	13.593	290	13.970	15.088
310	13.454	14.530	310	14.934	16.128
330	14.322	15.468	330	15.897	17.169
360	»	16.875	360	»	18.731
376	»	17.625	376	»	19.563
393	»	18.425	393	»	20.452
280	12.152	13.124	280	13.489	14.568
310	13.454	14.530	310	14.934	16.128
350	15.190	16.405	350	16.861	18.210
400	17.360	18.750	400	19.270	20.813
400	17.360	18.750	400	19.270	20.813
600	26.040	28.124	600	28.904	31.217
170	7.378	7.968	200	9.635	10.405

QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES	TAUX	15 MARS 1945	
		Coefficient	Salaire d'embauche
Calculateur sur machine	Mensuel.	123	4.265
Camionneur 1 à 2 chevaux	Horaire.	125	25
Chalandier	Horaire.	125	25
Chauffeur de camionnette jusqu'à 3 t. 5	Horaire.	137,5	27,50
Chauffeur poids lourds 3 t. 5 à 5 tonnes	Horaire,	140	28
Chauffeur poids lourds 5 à 10 tonnes	Horaire.	147,5	29,50
Chauffeur touriste	Horaire.	137,5	27,50
Chimiste	Mensuel.	250	8.675
Classeur	Mensuel.	118	4.090
Codifieur	Mensuel.	Néant.	Néant.
Commis droguiste 1er échelon	Horaire.	155	31
Commis droguiste 2e échelon	Horaire.	165	33
Comptable commercial	Mensuel.	170	5.825
Comptable industriel	Mensuel.	170	5.825
Comptable 2e échelon	Mensuel.	Néant.	Néant.
Concierge 1re catégorie	Mensuel.	115	3.990
Concierge 2e catégorie	Mensuel.	135	4.685
Concierge 3e catégorie	Mensuel.	50	1.735
Conditionneuse simple	Horaire.	115	23
Conditionneuse qualifiée	Horaire.	125	25
Conducteur de monte charge sans manutention	Mensuel.	100	3.470
Copiste	Mensuel.	Néant.	Néant.
Cycliste	Horaire.	115	23
Cycliste	Mensuel.	115	3.990
Cycliste avec remorque	Horaire.	125	25
Dactylo débutante	Mensuel.	123	4.265
Dactylo 1er degré	Mensuel.	128	4.440
Dactylo 2e degré	Mensuel.	128	4.440
Dactylo facturière 1er degré	Mensuel.	Néant.	Néant.
Dactylo facturière 2e degré	Mensuel.	Néant.	Néant.
Emballeur 1er échelon	Horaire.	115	23
Emballeur 2e échelon	Horaire.	123	24,60
Employé administratif	Néant.	Néant.	Néant.
Employé aux écritures 1er échelon	Mensuel.	118	4.090
Employé comptable	Néant.	Néant.	Néant.
Employé aux écritures 2e échelon	Mensuel.	123	4.265
Employé commercial 1er échelon	Mensuel.	138	4.785
Employé commercial 2e échelon	Mensuel.	150	5.200
Employé commercial qualifié	Mensuel.	170	5.825

1er JUILLET 1946			1er JUILLET 1947		
Coefficient	Salaire d'embauche	Salaire à partir du 4e mois	Coefficient	Salaire d'embauche	Salaire à partir du 4e mois
123	5.765	5.765	138	6.649	7.180
125	33,75	33,75	125	37,46	37,46
125	33,75	33,75	125	37,46	37,46
137,5	34,40	37,11	137,5	38,18	41,19
140	35	37,80	140	38,85	42
147,5	36,90	39,80	147,5	40,95	44,17
137,5	34,40	37,11	137,5	38,18	41,19
250	10.850	11.718	250	12.043	13 007
118	5.530	5.530	118	6.140	6.140
Néant.	Néant.	Néant.	140	6.743	7.282
155	38,75	41,85	155	43,01	46,45
165	41,25	44,55	165	45,78	49,45
170	7.378	7.968	185	8.912	9.624
170	7.378	7.968	185	8.912	9.624
Néant.	Néant.	Néant.	212	10.212	11.029
115	5.391	5.391	115	5.983	5.983
135	5.859	6 328	135	6.503	7.023
50	2.344	2.344	50	2.601	2.601
115	31,05	31,05	115	34,46	34,46
125	33,75	33,75	125	37,46	37,46
100	4.687	4.687	100	5.202	5.202
Néant.	Néant.	Néant.	116	5.587	6.034
115	31,05	31,05	115	34,46	34,46
115	5.390	5.390	115	5.983	5.983
125	33,75	33,75	125	37,46	37,46
123	5.765	5.765	123	6.400	6.400
128	5.999	5.999	128	6.659	6 659
134	5.816	6.281	134	6.455	6.972
Néant.	Néant.	Néant.	134	6.455	6.972
Néant.	Néant.	Néant.	147	7.080	7.648
115	31,05	31,05	115	34,46	34,46
123	33,21	33,21	123	36,86	36,86
Néant.	Néant.	Néant.	170	8.190	8.845
118	5 580	5.530	118	6.140	6.140
Néant.	Néant.	Néant.	138	6.649	7.179
123	5.765	5.765	126,5	6.093	6.581
138	5.990	6.468	138	6.649	7.179
150	6.510	7.031	150	7.226	7.804
170	7.378	7 968	170	8.190	8.845

QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES	TAUX	15 MARS 1945	
		Coefficient	Salaire d'embauche
Employé qualifié de service commercial . . .	Mensuel.	N'existe pas jusqu	
Employé sur comptometer	Mensuel.	138	4.785
Etampeur	Mensuel.	N'existe pas jusqu	
Expéditionnaire	Horaire.	125	25
Extracteur.	Mensuel.	123	4.265
Facteur distributeur	Mensuel.	115	3.990
Facturier chiffreur.	Mensuel.	135	4.685
Facturier complet	Mensuel.	135	4.685
Facturier débiteur.	Mensuel.	128	4.440
Garçon de bureau	Mensuel.	115	3.990
Garçon de course	Mensuel.	115	3.990
Garçon de laboratoire	Horaire.	125	25
Garçon de laboratoire spécialisé	Horaire.	135	27
Garçon de magasin	Mensuel.	115	3.990
Huissier.	Mensuel.	115	3.990
Laborantin débutant.	Horaire.	125	25
Laborantin	Horaire.	135	27
Laborantin qualifié	Horaire.	175	35
Laborantin qualifié	Mensuel.	175	6 070
Laborantin spécialiste.	Horaire.	155	31
Laborantin spécialiste	Mensuel.	155	5.380
Laveur de bouteilles	Horaire.	115	23
Liftier.	Mensuel.	115	3.990
Livreur	Horaire.	125	25
Livreur encaisseur.	Horaire.	137,5	27,5
Magasinier 1er échelon	Horaire.	135	27
Magasinier 2e échelon	Horaire.	155	31
Manœuvre ordinaire	Horaire.	100	20
Manœuvre gros travaux	Horaire.	108	21,60
Manœuvre spécialisé.	Horaire.	115	23
Mécanographe	Mensuel.	N'existe pas ava	
Mécanographe comptable	Mensuel.	150	5.200
Mécanographe simple	Mensuel.	138	4.785
Monitrice aux machines statistiques à cartes perforées	Mensuel.	150	5.200
Multigraphiste 1er échelon	Mensuel.	N'existe pas ava	
Multigraphiste 2e échelon	Mensuel.	N'existe pas ava	
Opérateur sur machines statistiques à cartes perforées 1er échelon.	Mensuel.	150	5.200

1er JUILLET 1946			1er JUILLET 1947		
oefficient	Salaire d'embauche	Salaire à partir du 4e mois	Coefficient	Salaire d'embauche	Salaire à partir du 4e mois
et 1947.			185	8.912	9.624
138	5 990	6.468	138	6.649	7.179
et 1947.			138	6.649	7.179
125	33,75	33,75	125	37,46	37,46
123	5.765	5.765	123	6.400	6.400
115	5.390	5.390	115	5.982	5.982
135	5.859	6.327	135	6.503	7.024
135	5.859	6.327	135	6.503	7.024
128	5.999	5.999	128	6.659	6.659
115	5.390	5.390	115	5.982	5.982
115	5.390	5.390	115	5.982	5.982
125	33,75	33,75	125	37,46	37,46
135	33,75	36,45	135	37,46	40,46
115	5.390	5.390	115	5.983	5.983
115	5.390	5.390	123	6.400	6.400
125	33,75	33,75	125	37,46	37,46
135	33,75	36,45	135	37,46	40,46
175	43,75	47,25	175	48,56	52,44
175	7.595	8.202	175	8.431	9.105
155	38,75	41,85	155	43,01	46,45
155	6.727	7.265	155	7 467	8.064
115	31,05	31,05	115	34,46	34,46
115	5.390	5.390	115	5.983	5.983
125	33,75	33,75	125	37,46	37,46
137,5	34,40	37,11	137,5	38,18	41,19
135	33,75	36,45	135	37,46	40,46
155	38.75	41,85	155	43,01	46,45
100	27	27	100	29,97	29,97
108	29,16	29,16	108	32,36	32,36
115	31,05	31,05	115	34,46	34.46
llet 1947.			160	7.709	8.325
150	6.510	7.031	170	8.190	8.845
138	5.990	6.468	150	7.226	7.804
150	6.510	7 031	175	8.431	9.105
llet 1947.			147	7.081	7.648
illet 1947.			185	8.912	9.625
150	6.510	7.031	160	7.709	8.325

QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES	TAUX	15 MARS 1945	
		Coefficient	Salaire d'embauche
Opérateur sur machines statistiques à cartes perforées 2e échelon	Mensuel.	N'existe pas av	
Ouvrier de fabrication professionnel	Horaire.	155	31
Ouvrier de fabrication qualifié	Horaire.	135	27
Ouvrier de fabrication spécialisé	Horaire.	125	25
Ouvrier de magasin	Horaire.	125	25
Ouvrier sur machine	Horaire.	125	25
Palefrenier	Horaire.	115	23
Palefrenier qualifié	Horaire.	N'existe pas.	
Palefrenier spécialisé	Horaire.	125	25
Perforateur 1er degré	Mensuel.	N'existe pas ava	
Perforateur et vérificateur	Mensuel.	138	4.785
Perforateur 2e degré	Mensuel.	N'existe pas ava	
Perforateur et poinçonneur débutant	Mensuel.	128	4.440
Personnel de nettoyage	Mensuel.	100	3.470
Physiologiste	Mensuel.	250	8.675
Piqueur de saignée	Horaire.	Néant.	Néant.
Pointeau 1er échelon	Mensuel.	N'existe pas ava	
Pointeau payeur	Mensuel.	150	5.200
Pointeau 2e échelon	Mensuel.	N'existe pas ava	
Polycopieur	Mensuel.	115	3.990
Préparateur de fabrication 1er échelon	Horaire.	175	35
Préparateur de fabrication 1er échelon	Mensuel.	175	6.070
Préparateur de fabrication 2e échelon	Horaire.	200	40
Préparateur de fabrication 2e échelon	Mensuel.	200	6.940
Préparateur de recherches	Mensuel.	220	7.634
Ramasseur 1er échelon	Horaire.	115	23
Ramasseur 2e échelon	Horaire.	120	24
Rangeur	Horaire.	115	23
Rappeleur 1er échelon	Horaire.	135	27
Rappeleur 2e échelon	Horaire.	140	28
Rayonniste	Horaire.	125	25
Rayonniste haut le pied	Horaire.	135	27
Réceptionnaire 1er échelon	Horaire.	125	25
Réceptionnaire 2e échelon	Horaire.	135	27
Rédacteur correspondancier	Mensuel.	150	5.200
Régleur de machines	Horaire.	140	28
Ronéographe	Mensuel.	115	3.990
Scelleuse d'ampoules	Horaire.	125	25

1er JUILLET 1946			1er JUILLET 1947		
Coefficient	Salaire d'embauche	Salaire à partir du 4e mois	Coefficient	Salaire d'embauche	Salaire à partir du 4e mois
illet 1947.			175	8.431	9.105
155	38,75	41,85	155	43,01	46,45
135	33,75	36,45	135	37,46	40,46
125	33,75	33,75	125	37,46	37,46
125	33,75	33,75	125	37,46	37,46
125	33,75	33,75	125	37,46	37,46
115	31,05	31,05	115	34,46	34,46
135	33,75	36,45	135	37,46	40,46
125	33,75	33,75	125	37,46	37,46
illet 1947.			138	6.649	7.180
138	5.990	6.468	145	7.859	8.487
illet 1947.			147	7.081	7.647
128	5.999	5 999		N'existe plus.	
100	4.687	4.687	100	5.202	5.202
250	10.850	11.718	250	12.043	13.007
155	38,75	41,85	155	43,01	46,45
illet 1947.			132	6.358	6.866
150	6.510	7.031	150	7.226	7.804
illet 1947.			160	7.709	8.325
115	5.390	5.390	115	5.983	5.983
175	43,75	47,25	175	48,56	52,44
175	7.595	8.202	175	8.430	9.105
200	50	54	200	55,50	59,94
200	8.680 .	9.374	200	9.635	10.405
220	9.548	10.311	220	10.598	11.445
115	31,05	31,05	115	34,46	34,46
120	32,40	32,40	120	35,96	35,96
115	31,05	31,05	115	34,46	34,46
135	33,75	36,45	135	37,46	40,46
140	35	37,80	140	38,85	42
125	33,75	33,75	125	37,46	37,46
135	33,75	36,45	135	37,46	40,46
125	33,75	33,75	125	37,46	37,46
135	33,75	36,45	135	37,46	40,46
150	6.510	7.031	150	7.226	7.804
140	35	37,80	140	38,85	42
115	5.390	5.390	115	5.983	5 983
125	33,75	33,75	125	37,46	37,46

QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES	TAUX	15 MARS 1945	
		Coefficient	Salaire d'embauch
Secrétaire de direction	Mensuel.	N'existe pas av	
Secrétaire de direction traducteur	Mensuel.	170	5.825
Secrétaire sténo-dactylo	Mensuel.	150	5.200
Sténo-dactylo correspondancière	Mensuel.	150	5.200
Sténo-dactylo débutante	Mensuel.	128	4.440
Sténo-dactylo 1er degré	Mensuel.	138	4.785
Sténo-dactylo 2e degré	Mensuel.	138	4.785
Sténotypiste 2e degré	Mensuel.	N'existe pas avant	
Sténotypiste	Mensuel.	138	4.785
Stériliseur	Horaire.	125	25
Stériliseur chauffeur	Horaire.	135	27
Surveillant aux portes	Mensuel.	115	3.990
Téléphoniste	Mensuel.	118	4.090
Téléphoniste spécialisé	Mensuel.	135	4.685
Téléphoniste standardiste	Mensuel.	138	4.785
Teneur de livres	Mensuel.	128	4.440
Teneur de livres 2e échelon	Mensuel.	N'existe pas av	
Trimotoriste	Horaire.	125	25
Triporteur	Horaire.	125	25
Veilleur de nuit avec rondes	Mensuel.	115	3.990
Veilleur de nuit sans rondes	Mensuel.	100	3.470
Vérificateur de factures	Mensuel.	138	4.785
Visiteurs médicaux :			
Période d'essai (3 mois)	Mensuel.	Néant.	6.420
3 mois à 1 an	Mensuel.	Néant.	7.225
1 an à 3 ans	Mensuel.	Néant.	8.675
3 ans à 5 ans	Mensuel.	Néant.	9.370
5 ans à 10 ans	Mensuel.	Néant.	10.410
10 ans à 15 ans	Mensuel.	Néant.	11.450
Au-dessus de 15 ans	Mensuel.	Néant.	11.790

1er JUILLET 1946			1er JUILLET 1947		
Coefficient	Salaire d'embauche	Salaire à partir du 4e mois	Coefficient	Salaire d'embauche	Salaire à partir du 4e mois
llet 1947.			185	8.912	9.625
170	7.378	7.968		N'existe plus.	
185	8.030	8.675	185	8.912	9.625
158	6.857	7.406	158	7.611	8.220
128	5.999	5.999	128	6.659	6.659
138	5.990	6.478	138	6.649	7.180
147	6.379	6.890	147	7.081	7.648
Juillet 1947.			147	7.081	7.648
138	5.990	6.468	138	6.649	7.179
125	33,75	33,75	125	37,46	37,46
135	33,75	36,45	135	37,46	40,46
115	5.390	5.390	115	5.982	5.982
118	5.530	5.530	118	6.139	6.139
135	5.859	6.327	135	6.503	7.023
138	5.990	6.468	138	6.649	7.179
128	5.999	5.999	150	7.226	7.804
illet 1947.			170	8.190	8.844
125	33,75	33,75	125	37,46	37,46
125	33,75	33,75	125	37,46	37.46
115	5.390	5.390	115	5.982	5.982
100	4.687	4.687	100	5.202	5.202
138	5.990	6.468	138	6.649	7.179
Néant.	8.030	Néant.	Néant.	8.915	Néant.
Néant.	9.110	Néant.	Néant.	10.115	Néant.
Néant.	10.850	Néant.	Néant.	12.045	Néant.
Néant.	11.720	Néant.	Néant.	13.010	Néant.
Néant.	13.020	Néant.	Néant.	14.455	Néant.
Néant.	14.320	Néant.	Néant.	15.895	Néant.
Néant.	14.755	Néant.	Néant.	16.380	Néant.

II. — Salaires minima des cadres et de certains agents de maît
de l'Union Fédérale des Pharmaci

QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES	TAUX
Cadres position I :	
21 à 22 ans	Mensuel.
22 à 23 ans	Mensuel.
23 à 24 ans	Mensuel.
24 à 25 ans	Mensuel.
25 à 26 ans	Mensuel.
26 à 27 ans	Mensuel.
27 à 28 ans	Mensuel.
28 à 29 ans et au-dessus	Mensuel.
Position II :	
Après 3 ans à 330	Mensuel.
Après 5 ans à 360	Mensuel.
Après 5 ans à 376	Mensuel.
Position II bis :	
25 à 26 ans	Mensuel.
26 à 27 ans	Mensuel.
27 à 28 ans	Mensuel.
Après 28 ans.	Mensuel.
Position III :	
Position III A	Mensuel.
Position III B.	Mensuel.
Agents de maîtrise :	
2e degré échelon *b*	Mensuel.
3e degré échelon *b*	Mensuel.

e le 1er juillet 1947 et le 24 novembre 1947 (décision unilatérale France de septembre 1947).

COEFFICIENT	SALAIRE D'EMBAUCHE	SALAIRE DU 4e MOIS ET SUIVANTS
185	10.277	11 099
210	11.666	12.600
230	12.777	13.799
250	13.888	14.999
270	14.999	16.198,40
290	16.110	17.397,80
310	17.221,20	18.598,40
330	18.332,20	19.799
360	»	21.600
376	»	22.560
393	»	23 584
280	15.554,60	16.798,80
310	17.221,20	18.598,40
350	19.443,20	20.998,40
400	22.220	24.000
400	22.220	24.000
600	33.330	36.000
280	15.103	16.311,60
300	15.624	16.873

Septième période :
Salaires en vigueur a partir du 1er décembre 1947.

Depuis le 1er décembre 1947, la réglementation des salaires est fixée par l'arrêté du 31 décembre 1947, complété et modifié par l'arrêté du 19 janvier 1948.

Les barèmes qui suivent indiquent donc les différents salaires en

QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES	COEFFICIENT	TAUX	SALA	
			Base	Indemn
Adressographe	115	Mensuel.	7.578	1.73
Agents de maîtrise de fabrication.				
1er degré échelon *a* (1°)	180	Mensuel.	11.868	1.73
1er degré échelon *a* (2°)	190	Mensuel.	12 521	1.73
1er degré échelon *b*	195	Mensuel.	12.850	1.73
1er degré échelon *c*	205	Mensuel.	13 510	1.73
2e degré échelon *a*	220	Mensuel.	14.498	1.73
2e degré échelon *b*	250	Mensuel.	16 475	1.73
3e degré échelon *a*	270	Mensuel.	17.793	1.73
3e degré échelon *b*	300	Mensuel.	19.770	1.73
Agents de maîtrise des services administratifs et commerciaux.				
Bureaux :				
1er degré échelon *a*	180	Mensuel.	11.868	1.733
1er degré échelon *b* (1°)	200	Mensuel.	13 180	1.733
1er degré échelon *b* (2°)	210	Mensuel.	13.839	1.733
1er degré échelon *c* (1°)	225	Mensuel.	14 828	1.733
1er degré échelon *c* (2°)	235	Mensuel.	15.487	1.733
Magasins :				
1er degré échelon *a*	180	Mensuel.	11.868	1.733
1er degré échelon *b*	200	Mensuel.	13.180	1.733
1er degré échelon *c*	225	Mensuel.	14.828	1.733
Bureaux et magasins :				
2e degré échelon *a*	250	Mensuel.	16.475	1.733
2e degré échelon *b*	290	Mensuel.	19.111	1.733

vigueur actuellement (salaire minimum, salaire moyen maximum, salaire maximum individuel). Le montant total de la rémunération à verser à chaque salarié est obtenu en ajoutant au salaire proprement dit ou salaire de base, une indemnité horaire de 10 fr. ou une indemnité mensuelle de 1.733 fr.

Le mode de calcul de chaque salaire a été indiqué dans le titre III intitulé : « Réglementation actuelle ».

MUM	SALAIRE MOYEN MAXIMUM			SALAIRE MAXIMUM INDIVIDUEL		
Total	Base	Indemnité	Total	Base	Indemnité	Total
.311	Néant.	Néant.	Néant.	8.943	1.733	10.676
601	Néant.	Néant.	Néant.	14.000	1.733	15.733
254	Néant.	Néant.	Néant.	14.775	1.733	16.508
583	Néant.	Néant.	Néant.	15.164	1.733	16.897
243	Néant.	Néant.	Néant.	15·942	1.733	17.675
231	Néant.	Néant.	Néant.	17.107	1 733	18 840
208	Néant.	Néant.	Néant.	19.440	1.733	21 173
526	Néant.	Néant.	Néant.	20.996	1.733	22.729
503	Néant.	Néant.	Néant.	23.329	1.733	25.062
601	Néant.	Néant.	Néant.	14.000	1.733	15.733
913	Néant.	Néant.	Néant.	15.552	1.733	17.285
572	Néant.	Néant.	Néant.	16.330	1 733	18.063
561	Néant.	Néant.	Néant.	17.497	1.733	19.230
220	Néant.	Néant.	Néant.	18.275	1.733	20.008
601	Néant.	Néant.	Néant.	14.000	1.733	15.733
913	Néant.	Néant.	Néant.	15 552	1.733	17.285
561	Néant.	Néant.	Néant.	17.497	1.733	19.230
208	Néant.	Néant.	Néant.	19.440	1.733	21.173
844	Néant.	Néant.	Néant.	22.551	1.733	24.284

QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES	COEFFICIENT	TAUX	SAL	
			Base	Indem
Aide bactériologiste	135	Horaire.	51,30	1
Aide bactériologiste débutant	125	Horaire.	47,50	1
Aide bactériologiste qualifié	175	Horaire.	66,50	1
Aide bactériologiste qualifié	175	Mensuel.	11.533	1.7
Aide bactériologiste spécialiste	155	Horaire.	58,90	1
Aide bactériologiste spécialiste	155	Mensuel.	10.215	1.7
Aide caissier	170	Mensuel.	11.203	1.7
Aide chimiste	135	Horaire.	51,30	1
Aide chimiste débutant	125	Horaire.	47,50	1
Aide chimiste qualifié	175	Horaire.	66,50	1
Aide chimiste qualifié	175	Mensuel.	11.533	1.7
Aide chimiste spécialiste	155	Horaire.	58,90	1
Aide chimiste spécialiste	155	Mensuel.	10 215	1.7
Aide comptable teneur de livres	150	Mensuel.	9.885	1.7
Aide comptable 2e échelon teneur de livres	170	Mensuel.	11.203	1.7
Aide magasinier	115	Horaire.	43,70	
Aide opérateur	150	Mensuel.	9.885	1.7
Ajusteur	140	Horaire.	53,20	
Archiviste	118	Mensuel.	7.776	1.7
Assistantes sociales :				
A. Auxiliaire ayant obtenu l'autorisation d'exercer	160	Mensuel.	10 544	1.7
B. Diplômée d'état sans spécialisation de travail :				
a) Débutante	190	Mensuel.	12 521	1.7
b) Après 3 ans de pratique dans la profession	210	Mensuel.	13.839	1.7
c) Après 6 ans de pratique dans la profession	235	Mensuel.	15.487	1.7
C. Pourvue d'un diplôme de spécialisation du Ministère du Travail :				
a) Débutante	210	Mensuel.	13 839	1.7
b) Après 3 ans de pratique dans la profession	230	Mensuel.	15.157	1.7
c) Après 6 ans de pratique dans la profession	255	Mensuel.	16.804	1.7
d) Chef de service social	315	Mensuel.	20.758	1.7

IMUM	SALAIRE MOYEN MAXIMUM			SALAIRE MAXIMUM INDIVIDUEL		
Total	Base	Indemnité	Total	Base	Indemnité	Total
61,30	59	10	69	Néant.	Néant.	Néant.
57,50	54,62	10	64,62	Néant.	Néant.	Néant.
76,50	76,47	10	86,47	Néant.	Néant.	Néant.
3.266	Néant.	Néant.	Néant.	13.609	1.733	15.342
68,90	67,74	10	77,74	Néant.	Néant.	Néant.
1.948	Néant.	Néant.	Néant.	12.054	1.733	13.787
2.936	Néant.	Néant.	Néant.	13.220	1.733	14.953
61,30	59	10	69	Néant.	Néant.	Néant.
57,50	54,62	10	64,62	Néant.	Néant.	Néant.
76,50	76,47	10	86,47	Néant.	Néant.	Néant.
3.266	Néant.	Néant.	Néant.	13.609	1.733	15.342
68,90	67,74	10	77,74	Néant.	Néant.	Néant.
1.948	Néant	Néant.	Néant.	12.054	1.733	13.787
1.618	Néant.	Néant.	Néant.	11.665	1.733	13.398
2.936	Néant.	Néant.	Néant.	13.220	1.733	14.953
53,70	50,25	10	60,25	Néant.	Néant.	Néant.
1.618	Néant.	Néant.	Néant.	11.665	1.733	13.398
63,20	61,18	10	71,18	Néant.	Néant.	Néant.
9.509	Néant.	Néant.	Néant.	9.176	1.733	10.909
2 277	Néant.	Néant.	Néant.	12.441	1.733	14.174
4.254	Néant.	Néant.	Néant.	14.775	1.733	16.508
5.572	Néant.	Néant.	Néant.	16.330	1.733	18.063
7.220	Néant.	Néant.	Néant.	18.275	1.733	20.008
5.572	Néant.	Néant.	Néant.	16.330	1.733	18 063
6.890	Néant.	Néant.	Néant.	17.885	1.733	19.618
8.537	Néant.	Néant.	Néant.	19.828	1.733	21.561
22.491	Néant.	Néant.	Néant.	20.494	1.733	26 227

QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES	COEFFICIENT	TAUX	SAL.	
			Base	Indem
Bactériologiste	250	Mensuel.	16.475	1.73
Boucher	125	Horaire.	47,50	1
Buandier	125	Horaire.	47,50	1
Cadres position I :				
21 à 22 ans	185	Mensuel.	12.192	1.73
22 à 23 ans	210	Mensuel.	13.839	1.73
23 à 24 ans	230	Mensuel.	15.157	1.73
24 à 25 ans	250	Mensuel.	16 475	1.73
25 à 26 ans	270	Mensuel.	17.793	1.73
26 à 27 ans	290	Mensuel.	19.111	1.73
27 à 28 ans	310	Mensuel.	20 429	1 73
Après 28 ans	330	Mensuel.	21.747	1 73
Cadres position II :				
Après 3 ans au coefficient 330	360	Mensuel,	23.724	1.73
Après 5 ans au coefficient 360	376	Mensuel.	24.778	1.73
Après 5 ans au coefficient 376	393	Mensuel.	25.899	1.73
Cadres position II bis :				
25 à 26 ans	280	Mensuel.	18.452	1.73
26 à 27 ans	310	Mensuel.	20.429	1.73
27 à 28 ans	350	Mensuel.	23.065	1.73
Après 28 ans	400	Mensuel.	26.360	1.73
Cadres position III A	400	Mensuel.	26.360	1.73
Cadres position III B.	600	Mensuel.	39.540	1.73
Caissier comptable	200	Mensuel.	13.180	1.73
Calculateur sur machine	138	Mensuel.	9.094	1.73
Camionneur à 1 ou 2 chevaux	125	Horaire.	47,50	10
Chalandier	125	Horaire.	47,50	10
Chauffeur de camionnette jusqu'à 3 t. 5	137,5	Horaire,	52,25	10
Chauffeur poids lourds de 3 t. 5 à 5 tonnes.	140	Horaire.	53,20	10
Chauffeur poids lourds de 5 à 10 tonnes	147,5	Horaire.	56,05	10
Chauffeur touriste	137,5	Horaire.	52,25	10
Chef de cuisine de cantine ayant moins de 10 personnes sous ses ordres	220	Mensuel.	16.238	1.950
Chef de cuisine de cantine ayant de 10 à 20 personnes sous ses ordres	260	Mensuel.	19.190	1.950
Chef de cuisine de cantine ayant plus de 20 personnes sous ses ordres	320	Mensuel.	23.618	1 950
Chef de partie de cantine	170	Mensuel.	12.547	1.950

INIMUM	SALAIRE MOYEN MAXIMUM			SALAIRE MAXIMUM INDIVIDUEL		
Total	Base	Indemnité	Total	Base	Indemnité	Total
8.208	Néant.	Néant.	Néant.	19.440	1.733	21.173
57,50	54,62	10	64,62	Néant.	Néant.	Néant.
57,50	54,62	10	64,62	Néant.	Néant.	Néant.
3.925	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.
5.572	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.
6.890	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.
8.208	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.
9 526	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.
0 844	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.
2.162	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.
3.480	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.
5.457	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.
5 511	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.
7.632	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.
0.185	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.
2.162	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.
4.798	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.
8 093	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.
8.093	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.
1.273	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.
4.913	Néant.	Néant.	Néant.	15.552	1.733	17.285
0.827	Néant.	Néant.	Néant.	10.731	1.733	12.464
57,50	54,62	10	64,62	Néant.	Néant.	Néant.
57,50	54,62	10	64,62	Néant.	Néant.	Néant.
62,25	60,08	10	70,08	Néant.	Néant.	Néant.
63,20	61,18	10	71,18	Néant.	Néant.	Néant.
66,05	64,45	10	74,45	Néant.	Néant.	Néant.
62,25	60,08	10	70,08	Néant.	Néant.	Néant.
18.188	Néant.	Néant.	Néant.	19.160	1.950	21.110
21.140	Néant.	Néant.	Néant.	22.644	1.950	24.594
25.568	Néant.	Néant.	Néant.	27.869	1.950	29 819
14.497	Néant.	Néant.	Néant.	14.806	1.950	16.756

QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES	COEFFICIENT	TAUX	SALA	
			Base	Indem
Chef plongeur ayant plus de 10 employés sous ses ordres	170	Mensuel.	12.547	1.950
Chimiste	250	Mensuel.	16 475	1.783
Classeur archiviste	118	Mensuel.	7.776	1.783
Codificur	140	Mensuel.	9.226	1.783
Commis cuisinier ayant 3 ans de métier	150	Mensuel.	11.071	1.950
Commis droguiste 1er échelon	155	Horaire.	58,90	10
Commis droguiste 2e échelon	165	Horaire.	62,70	10
Comptable commercial	185	Mensuel.	12.191	1.783
Comptable 2e échelon	212	Mensuel.	13.971	1.783
Comptable industriel	185	Mensuel.	12.191	1.783
Concierge 1re catégorie	115	Mensuel.	7.578	1.783
Concierge 2e catégorie	135	Mensuel.	8.897	1.783
Concierge 3e catégorie	50	Mensuel.	3.295	1.255
Conditionneuse simple	115	Horaire.	43,70	1
Conditionneuse qualifiée	125	Horaire.	47,50	1
Conducteur de monte-charge sans manutention	100	Mensuel.	6.590	2.51
Copiste	116	Mensuel.	7.644	1.783
Cuisinier ou cuisinière de cantine servant moins de 80 couverts par repas	190	Mensuel.	14.023	1.97
Cycliste	115	Horaire.	43,70	10
Cycliste	115	Mensuel.	7 578	1.783
Cycliste avec remorque	125	Horaire.	47,50	10
Dactylo débutante	123	Mensuel.	8.106	1.783
Dactylo 1er degré	128	Mensuel.	8.435	1.783
Dactylo 2e degré	134	Mensuel.	8.831	1.783
Dactylo facturière 1er degré	134	Mensuel.	8.831	1.783
Dactylo facturière 2e degré	147	Mensuel.	9,687	1.783
Electricien	140	Horaire.	53,20	10
Emballeur 1er échelon	115	Horaire.	43,70	10
Emballeur 2e échelon	123	Horaire.	46,74	10
Employé administratif	170	Mensuel.	11.203	1.783
Employé aux écritures 1er échelon	118	Mensuel.	7.776	1.783
Employé aux écritures 2e échelon	126,5	Mensuel.	8 336	1.783
Employé commercial 1er échelon	138	Mensuel.	9.094	1 783
Employé commercial 2e échelon	150	Mensuel.	9.885	1.783
Employé commercial qualifié	170	Mensuel.	11.203	1.783
Employé de comptabilité	138	Mensuel.	9.094	1.783
Employé qualifié de service commercial ou administratif	185	Mensuel.	12.191	1.783

NIMUM	SALAIRE MOYEN MAXIMUM			SALAIRE MAXIMUM INDIVIDUEL		
Total	Base	Indemnité	Total	Base	Indemnité	Total
14.497	Néant.	Néant.	Néant.	14.806	1.950	16.756
18.208	Néant.	Néant.	Néant.	19.440	1.733	21.173
9.509	Néant.	Néant	Néant.	9.176	1.733	10.909
10.959	Néant.	Néant.	Néant.	10.886	1.733	12.619
13.021	Néant.	Néant.	Néant.	13.064	1.950	15.014
68,90	67,74	10	77,74	Néant.	Néant.	Néant.
72,70	72,10	10	82,10	Néant.	Néant.	Néant.
13.924	Néant.	Néant.	Néant.	14.388	1.733	16.118
15.704	Néant.	Néant.	Néant.	16.486	1.733	18.219
13.924	Néant.	Néant.	Néant.	14 385	1.733	16.118
9.311	Néant.	Néant.	Néant.	8.943	1.733	10.676
10.730	Néant.	Néant.	Néant.	10 498	1.733	12.231
4.550	Néant.	Néant.	Néant.	3.888	866,50	4.754,50
53,70	50,25	10	60,25	Néant.	Néant.	Néant.
57,50	54,62	10	64,62	Néant.	Néant.	Néant.
9.100	Néant.	Néant.	Néant.	7.776	1.733	9.509
9.377	Néant.	Néant.	Néant.	9.020	1.733	10.753
15.973	Néant.	Néant.	Néant.	16.548	1.950	18.498
53,70	50,25	10	60,25	Néant.	Néant.	Néant.
9.311	Néant.	Néant.	Néant.	8.943	1.733	10.676
57,50	54,62	10	64,62	Néant.	Néant.	Néant.
9.839	Néant.	Néant.	Néant.	9.565	1.733	11.298
10.168	Néant.	Néant.	Néant.	9 953	1.733	11.686
10.564	Néant.	Néant.	Néant.	10.421	1.733	12.154
10.564	Néant.	Néant.	Néant.	10.421	1.733	12.154
11.420	Néant.	Néant.	Néant.	11.430	1.733	13 163
63,20	61,18	10	71,18	Néant.	Néant.	Néant.
53,70	50,25	10	60,25	Néant.	Néant.	Néant.
56,74	53,75	10	63,75	Néant.	Néant.	Néant.
12.936	Néant.	Néant.	Néant.	13.220	1.733	14.953
9.509	Néant.	Néant.	Néant.	9.176	1.733	10.909
10.069	Néant.	Néant.	Néant.	9.836	1.733	11.569
10.827	Néant.	Néant.	Néant.	10.731	1.733	12.464
11.618	Néant.	Néant.	Néant.	11.665	1.733	13.398
12.936	Néant.	Néant.	Néant.	13.220	1.733	14.953
10.827	Néant.	Néant.	Néant.	10.731	1.733	12.464
13.924	Néant.	Néant.	Néant.	14.388	1.733	16.118

QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES	COEFFICIENT	TAUX	SALA	
			Base	Indemn
Employé sur comptometer	138	Mensuel.	9 094	1.733
Employé sur comptometer	150	Mensuel.	9.885	1 733
Etampeuse	138	Mensuel.	9.094	1.733
Expéditionnaire	125	Horaire.	47,50	10
Extracteur	123	Mensuel.	8.106	1.733
Facteur distributeur	115	Mensuel.	7.578	1.733
Facturier chiffreur	135	Mensuel.	8.897	1.733
Facturier complet	135	Mensuel.	8.897	1.733
Facturier débiteur	128	Mensuel.	8.435	1.733
Ferblantier	140	Horaire.	53,20	10
Fille de cantine passe-plat	115	Mensuel.	8 487	1.950
Garçon de bureau	115	Mensuel.	7 578	1.733
Garçon de cantine passe-plat	115	Mensuel.	8.487	1.950
Garçon de course	115	Mensuel.	7 578	1.733
Garçon de laboratoire	125	Horaire.	47,50	10
Garçon de laboratoire spécialisé	135	Horaire.	51,30	10
Garçon de magasin	115	Mensuel.	7.578	1.733
Gérant de cantine servant moins de 500 couverts par repas	220	Mensuel.	16.237	1.950
Gérant de cantine servant de 500 à 1.000 couverts par repas	260	Mensuel.	19.190	1.950
Gérant de cantine servant plus de 1.000 repas.	320	Mensuel.	23.618	1.950
Huissier	123	Mensuel.	8.106	1.733
Infirmière ayant obtenu l'autorisation d'exercer.	150	Mensuel.	9.885	1.733
Infirmière diplômée d'Etat ou de l'Assistance publique :				
a) Débutante	170	Mensuel.	11 203	1.733
b) Après 3 ans de pratique dans la profession	185	Mensuel.	12.191	1.733
c) Titulaire d'un diplôme de spécialisation, ayant plus de 3 ans de pratique	200	Mensuel.	13.180	1.733
Infirmière chef de service ayant la responsabilité d'un service d'infirmerie :				
a) Ayant au plus 10 infirmières sous ses ordres	210	Mensuel.	13.839	1.733
b) Ayant plus de 10 infirmières sous ses ordres	230	Mensuel.	15.157	1.733

NIMUM	SALAIRE MOYEN MAXIMUM			SALAIRE MAXIMUM INDIVIDUEL		
Total	Base	Indemnité	Total	Base	Indemnité	Total
0.827	Néant.	Néant.	Néant.	10.731	1.733	12.464
1.618	Néant.	Néant.	Néant.	11.665	1.733	13.398
0 827	Néant.	Néant.	Néant.	10.731	1.733	12.464
57,50	54,62	10	64,62	Néant.	Néant.	Néant.
9.839	Néant.	Néant.	Néant.	9.565	1.733	11 298
9 311	Néant.	Néant.	Néant.	8.943	1.733	10.676
0.730	Néant.	Néant.	Néant.	10.498	1.733	12.231
0.730	Néant.	Néant.	Néant.	10.498	1.733	12.231
0.168	Néant.	Néant.	Néant.	9.953	1.733	11.686
63,20	61,18	10	71,18	Néant.	Néant.	Néant.
0.437	Néant.	Néant.	Néant.	10.016	1.950	11.966
9.311	Néant.	Néant.	Néant.	8.943	1.733	10 676
0.437	Néant.	Néant.	Néant.	10.016	1.950	11.966
9.311	Néant.	Néant.	Néant.	8.943	1.733	10.676
57,50	54,62	10	64,62	Néant.	Néant.	Néant.
61,30	59	10	69	Néant.	Néant.	Néant.
9.311	Néant.	Néant.	Néant.	8.943	1.733	10.676
8.187	Néant.	Néant.	Néant.	19.166	1.950	21.110
1.140	Néant.	Néant.	Néant.	22.644	1.950	24.594
5.568	Néant.	Néant.	Néant.	27.870	1.950	29.820
9.839	Néant.	Néant.	Néant.	9.565	1.733	11.298
1.618	Néant.	Néant.	Néant.	11.665	1.733	13.398
2.936	Néant.	Néant.	Néant.	13.220	1.733	14.953
3.924	Néant.	Néant.	Néant.	14.388	1.733	16.118
4.913	Néant.	Néant.	Néant.	15.552	1.733	17.285
5.572	Néant.	Néant.	Néant.	16.330	1.733	18.063
6.890	Néant.	Néant.	Néant.	17.885	1.733	19.618

QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES	COEFFICIENT	TAUX	SALA	
			Base	Indemn
Laborantin	135	Horaire.	51,30	10
Laborantin débutant	125	Horaire.	47,50	10
Laborantin qualifié	175	Horaire.	66,50	10
Laborantin qualifié	175	Mensuel.	11.533	1.733
Laborantin spécialiste	155	Horaire.	58,90	10
Laborantin spécialiste	155	Mensuel.	10.215	1.733
Laveur de bouteilles	115	Horaire.	43,70	10
Liftier	115	Mensuel.	7.578	1.733
Livreur	125	Horaire.	47,50	10
Livreur encaisseur	137,5	Horaire.	52,25	10
Magasinier 1er échelon	135	Horaire.	51,30	10
Magasinier 2e échelon	155	Horaire.	58,90	10
Manipulatrice de radiologie non diplômée ayant moins de 2 ans de pratique	150	Mensuel.	9.885	1.733
Manipulatrice non diplômée ayant plus de 2 ans de pratique ou manipulatrice diplômée de l'Etat ou de l'Assistance publique	185	Mensuel.	12.191	1.733
Manœuvre ordinaire	100	Horaire.	38	14
Manœuvre gros travaux	108	Horaire.	41,04	11
Manœuvre spécialisé	115	Horaire.	43,70	10
Mécanicien metteur au point	140	Horaire.	53,20	10
Mécanographe	160	Mensuel.	10.544	1.733
Mécanographe comptable (pharmacie)	150	Mensuel.	9.885	1.733
Mécanographe comptable (interprofessionnel)	170	Mensuel.	11.203	1.733
Mécanographe simple	150	Mensuel.	9 885	1.733
Médecins du travail	Taux de consultation		1re catégorie. Coefficient 6	
Seine, Lyon et banlieue, Marseille	180		1.080	
Seine-et-Oise (zone I)	200		1.200	
Seine-et-Oise (zone II), Seine-et-Marne	160		960	
Nord, Loiret, commune de Toulouse, Basses-Pyrénées	150		900	
Manche, Finistère, Meurthe-et-Moselle, Vendée, Gironde, Dordogne, Lot-et-Garonne, Landes, Ariège, Gers, Hautes-Pyrénées, Tarn, Haute-Garonne (sauf Toulouse)	120		720	

NIMUM	SALAIRE MOYEN MAXIMUM			SALAIRE MAXIMUM INDIVIDUEL		
Total	Base	Indemnité	Total	Base	Indemnité	Total
61,30	59	10	69	Néant.	Néant.	Néant.
57,50	54,62	10	64,62	Néant.	Néant.	Néant.
76,50	76,47	10	86,47	Néant.	Néant.	Néant.
13.266	Néant.	Néant.	Néant.	13.609	1.733	15 342
68,90	67,74	10	77,74	Néant.	Néant.	Néant.
11.948	Néant.	Néant.	Néant.	12 054	1.733	13.787
53,70	50,25	10	60,25	Néant.	Néant.	Néant.
9.311	Néant.	Néant.	Néant.	8.943	1.733	10.676
57,50	54,62	10	64,62	Néant.	Néant.	Néant.
62,25	60,08	10	70,08	Néant.	Néant.	Néant.
61,30	59	10	69	Néant.	Néant.	Néant.
68,90	67,74	10	77,74	Néant.	Néant.	Néant.
11 618	Néant.	Néant.	Néant.	11.665	1.733	13.398
13.924	Néant.	Néant.	Néant.	14.388	1.733	16.118
52,50	43,70	10	53,70	Néant.	Néant.	Néant.
52,50	47,19	10	57,19	Néant.	Néant.	Néant.
53 70	50,25	10	60,25	Néant.	Néant.	Néant.
63,20	61,18	10	71,18	Néant.	Néant.	Néant.
12.277	Néant.	Néant.	Néant.	12.441	1.733	14.174
11.618	Néant.	Néant.	Néant.	11.665	1.733	13.398
12 936	Néant.	Néant.	Néant.	13 220	1.733	14.953
11.618	Néant.	Néant.	Néant.	11.665	1.733	13.398

2e catégorie.	3e catégorie.	4e catégorie.
Coefficient 7	**Coefficient 8**	**Coefficient 9**
1.260	1 440	1.620
1.400	1.600	1.800
1.120	1.280	1.440
1.050	1 200	1.350
840	960	1.080

QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES	COEFFICIENT	TAUX	SALAI	
			Base	Indemni
Haut-Rhin, Bas-Rhin, Moselle	110		660	
Autres départements	135		810	
Moniteur de perforation	175	Mensuel.	11.533	1.733
Multigraphiste 1er échelon	147	Mensuel.	9.687	1.733
Multigraphiste 2e échelon	185	Mensuel.	12.191	1.733
Opérateur 1er échelon	160	Mensuel.	10.544	1.733
Opérateur 2e échelon	175	Mensuel.	11 533	1.733
Ouvrier boucher de cantine	165	Mensuel.	12.178	1.950
Ouvrier de fabrication professionnel	155	Horaire.	58,90	10
Ouvrier de fabrication qualifié	135	Horaire.	51,30	10
Ouvrier de fabrication spécialisé	125	Horaire.	47,50	10
Ouvrier de magasin	125	Horaire.	47,50	10
Ouvrier sur machine	125	Horaire.	47,50	10
Palefrenier	115	Horaire.	43,70	10
Palefrenier qualifié	135	Horaire.	51,30	10
Palefrenier spécialisé	125	Horaire.	47,50	10
Perforateur 1er degré	138	Mensuel.	9.094	1.733
Perforateur 2e degré	147	Mensuel.	9.687	1.733
Personnel de nettoyage	100	Mensuel.	6 590	2 510
Personnel de nettoyage gros travaux	115	Mensuel.	7»578	1.733
Physiologiste	250	Mensuel.	16.475	1 733
Piqueur de saignée	155	Horaire.	58,90	10
Planton	115	Mensuel.	7.578	1 733
Plongeur de batterie de cantine	145	Mensuel.	10 701	1.950
Plongeur de cuivre ou de batterie	145	Mensuel.	10.701	1 950
Pointeau 1er échelon	132	Mensuel.	8.698	1.733
Pointeau 2e échelon	160	Mensuel.	10 544	1.733
Pointeau comptable payeur	185	Mensuel.	12 191	1.733
Polycopieur	115	Mensuel.	7.578	1.733
Pompier professionnel ne faisant pas partie d'un régiment de sapeurs pompiers d'une grande ville	135	Mensuel.	8.897	1.733
Pompier professionnel provenant d'un régiment de sapeurs pompiers d'une grande ville ou ayant plus de 5 ans de pratique professionnelle	160	Mensuel.	10.544	1.733
Préparateur de fabrication 1er échelon	175	Horaire.	66,50	10
Préparateur de fabrication 1er échelon	175	Mensuel.	11.553	1.733
Préparateur de fabrication 2e échelon	200	Horaire.	76	10
Préparateur de fabrication 2e échelon	200	Mensuel.	13.180	1.733

IMUM	SALAIRE MOYEN MAXIMUM			SALAIRE MAXIMUM INDIVIDUEL		
Total	Base	Indemnité	Total	Base	Indemnité	Total
770		880		990		
945		1.080		1.215		
3.266	Néant.	Néant.	Néant.	13.609	1.733	15.342
1.420	Néant.	Néant.	Néant.	11 430	1.733	13.163
3.924	Néant.	Néant.	Néant.	14 388	1.733	16.118
2.277	Néant.	Néant.	Néant.	12.441	1.733	14.174
3.266	Néant.	Néant.	Néant.	13 609	1.733	15.342
4.128	Néant.	Néant.	Néant.	14.370	1.950	16.320
68,90	67,74	10	77,74	Néant.	Néant.	Néant.
61,30	59	10	69	Néant.	Néant.	Néant.
57,50	54,62	10	64,62	Néant.	Néant.	Néant.
57,50	54,62	10	64,62	Néant.	Néant.	Néant.
57,50	54,62	10	64,62	Néant.	Néant.	Néant.
53,70	50,25	10	60,25	Néant.	Néant.	Néant.
61,30	59	10	69	Néant.	Néant.	Néant.
57,50	54,62	10	64,62	Néant.	Néant.	Néant.
0.827	Néant.	Néant.	Néant.	11.731	1.733	12.464
1.420	Néant.	Néant.	Néant.	11.430	1.733	13.163
9.100	Néant.	Néant.	Néant.	7.776	1.733	9.509
9.311	Néant.	Néant.	Néant.	8.943	1.733	10.676
8.208	Néant.	Néant.	Néant.	19.440	1.733	21.173
68,90	67,74	10	77,74	Néant.	Néant.	Néant.
9.311	Néant.	Néant.	Néant.	8.943	1.733	10.676
2.651	Néant.	Néant.	Néant.	12.627	1.950	14.577
2.651	Néant.	Néant.	Néant.	12.627	1.950	14.577
0.431	Néant.	Néant.	Néant.	10.263	1.733	11.996
2.277	Néant.	Néant.	Néant.	12 441	1.733	14.174
3.924	Néant.	Néant.	Néant.	14 388	1.733	16.118
9.311	Néant.	Néant.	Néant.	8.943	1.733	10.676
0.730	Néant.	Néant.	Néant.	10.498	1.733	12.231
2.277	Néant.	Néant.	Néant.	12.441	1 733	14.174
76,50	76,47	10	86,47	Néant.	Néant.	Néant.
3.266	Néant.	Néant.	Néant.	13.609	1.733	15.342
86	87,40	10	97,50	Néant.	Néant.	Néant.
4.913	Néant.	Néant.	Néant.	15.552	1.733	17.285

QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES	COEFFICIENT	TAUX	SALA	
			Base	Indemn
Préparateur de recherches	220	Mensuel.	14.498	1.733
Ramasseur 1er échelon	115	Horaire.	43,70	10
Ramasseur 2e échelon	120	Horaire.	45,60	10
Rangeur	115	Horaire.	43,70	10
Rappeleur 1er échelon	135	Horaire.	51,30	10
Rappeleur 2e échelon	140	Horaire.	53,20	10
Rayonniste	125	Horaire.	47,50	10
Rayonniste haut le pied	135	Horaire.	51,30	10
Réceptionnaire 1er échelon	125	Horaire.	47,50	10
Réceptionnaire 2e échelon	135	Horaire.	51,30	10
Rédacteur correspondancier	150	Mensuel.	9.885	1.733
Règleur de machines	140	Horaire.	53,20	10
Ronéographe	115	Mensuel.	7.578	1.733
Scelleuse d'ampoules	125	Horaire.	47,50	10
Secrétaire de direction	185	Mensuel.	12.191	1.7
Secrétaire sténodactylographe	185	Mensuel.	12.191	1.7
Serveur de cantine ayant plus de 2 ans de pratique	135	Mensuel.	9.965	1.9
Sténodactylo correspondancière	158	Mensuel.	10.412	1.7
Sténodactylo débutante	128	Mensuel.	8 435	1.7
Sténodactylo 1er degré	138	Mensuel.	9.094	1.7
Sténodactylo 2e degré	147	Mensuel.	9.687	1.7
Sténotypiste 1er degré	138	Mensuel.	9 094	1.7
Sténotypiste 2e degré	147	Mensuel.	9.687	1.7
Stériliseur	125	Horaire.	47,50	10
Stériliseur chauffeur	135	Horaire.	51,30	10
Surveillant aux portes	115	Mensuel.	7.578	1 7
Téléphoniste	118	Mensuel.	7.776	1.7
Téléphoniste spécialisé	135	Mensuel.	8 897	1.733
Téléphoniste standardiste	138	Mensuel.	9.094	1.733
Tôlier	140	Horaire.	53,20	10
Trimotoriste	125	Horaire.	47,50	10
Triporteur	125	Horaire.	47,50	10
Triporteur	125	Mensuel.	8.237	1.733
Vaisselier de cantine	125	Mensuel.	9.225	1.950
Veilleur de nuit avec rondes	115	Mensuel.	7 578	1.733
Veilleur de nuit sans ronde	100	Mensuel.	6.590	2.510
Vérificateur	145	Mensuel.	9.555	1.733
Vérificateur de factures	138	Mensuel.	9 094	1.733

MUM	SALAIRE MOYEN MAXIMUM			SALAIRE MAXIMUM INDIVIDUEL		
Total	Base	Indemnité	Total	Base	Indemnité	Total
3.231	Néant.	Néant.	Néant.	17.107	1.733	18.840
53,70	50,25	10	60,25	Néant.	Néant.	Néant.
55,60	52,44	10	62,44	Néant.	Néant.	Néant.
53,70	50,25	10	60,25	Néant.	Néant.	Néant.
61,30	59	10	69	Néant.	Néant.	Néant.
63,20	61,18	10	71,18	Néant.	Néant.	Néant.
57,50	54,62	10	64,62	Néant.	Néant.	Néant.
61,30	59	10	69	Néant.	Néant.	Néant.
57,50	54,62	10	64,62	Néant.	Néant.	Néant.
61,30	59	10	69	Néant.	Néant.	Néant.
1.618	Néant.	Néant.	Néant.	11.665	1.733	13.398
63,20	61,18	10	71,18	Néant.	Néant.	Néant.
9.311	Néant.	Néant.	Néant.	8.943	1.733	10.676
57,50	54,62	10	64,62	Néant.	Néant.	Néant.
3.924	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.
3.924	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.
1.915	Néant.	Néant.	Néant.	11.758	1.950	13.708
2.145	Néant.	Néant.	Néant.	12.286	1.733	14 019
0.168	Néant.	Néant.	Néant.	9.953	1.733	11.686
0.827	Néant.	Néant.	Néant.	10.731	1.733	12 464
1.420	Néant.	Néant.	Néant.	11.430	1.733	13.163
0.827	Néant.	Néant.	Néant.	10.731	1.733	12.464
1.420	Néant.	Néant.	Néant.	11.430	1.733	13.163
57,50	54,62	10	64,62	Néant.	Néant.	Néant.
61,30	59	10	69	Néant.	Néant.	Néant.
9.311	Néant.	Néant.	Néant.	8.943	1.733	10.676
9.509	Néant.	Néant.	Néant.	9.176	1.733	10 909
0.730	Néant.	Néant.	Néant.	10.498	1.733	12 231
0.827	Néant.	Néant.	Néant.	10.731	1.733	12.464
63,20	61,18	10	71,18	Néant.	Néant.	Néant.
57,50	54,62	10	64,62	Néant.	Néant.	Néant.
57,50	54,62	10	64,62	Néant.	Néant.	Néant.
9.970	Néant.	Néant.	Néant.	9.719	1.733	11.452
11.175	Néant.	Néant.	Néant.	10.885	1.950	12.835
9.311	Néant.	Néant.	Néant.	8.943	1.733	10.676
9.100	Néant.	Néant.	Néant.	7.776	1.733	9.507
11.288	Néant.	Néant.	Néant.	11.294	1 733	13.007
10.827	Néant.	Néant.	Néant.	10.731	1.733	12.464

QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES	COEFFICIENT	TAUX	SAL	
			Base	Indem
Visiteurs médicaux :				
Période d'essai (3 mois)	Néant.	Mensuel.	12.198	1.7
3 mois à 1 an.	Néant.	Mensuel.	13 842	1.7
1 an à 3 ans.	Néant.	Mensuel.	16.483	1.7
3 ans à 5 ans	Néant.	Mensuel.	17.803	1.7
5 ans à 10 ans	Néant.	Mensuel.	19.779	1.7
10 ans à 15 ans	Néant.	Mensuel.	21.755	1.7
Au-dessus de 15 ans.	Néant.	Mensuel.	22.401	1.7

NIMUM	SALAIRE MOYEN MAXIMUM			SALAIRE MAXIMUM INDIVIDUEL		
Total	Base	Indemnité	Total	Base	Indemnité	Total
3.931	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.
5.575	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.
8.216	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.
9.536	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.
1.512	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.
3.488	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.
4.134	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.	Néant.

ANNEXE II

INDICE DES SALAIRES

(Base 100 en 1911).

ANNÉES	INDICES	ANNÉES	INDICES
1803	40	1928	597
1806	40	1929	693
1828	40	1930	755
1842	47	1931	751
1852	51	1932	725
1856	57	1933	725
1862	63	1934	725
1873	66	1935	711
1880	84	1936	807
1896	83	1937	1.150
1900	89	1938	1.200
1901	90	1939	1.250
1906	97	1940	1.246
1911	100	1941	1.376
1916	118	1942	1.394
1921	401	1943	1.447
1924	440	1944	2.577
1925	472	1945	3.975
1926	580	1946	5.426
1927	582	1947	6.361

ANNEXE III

INDICE DES SALAIRES

(Base 100 en 1938)

ANNÉES	INDICES
1938	**100**
1939-1943	Pas de statistique.
Octobre 1944	230
Mars 1945	340
Octobre 1945	380
Octobre 1946	520
Juillet 1947	575
Novembre 1947	650
Juin 1948	750 (1)

(1) Cet indice n'a pas encore été publié. Il est donc susceptible d'être modifié.

ANNEXE IV

SALAIRE HORAIRE MOYEN DES OUVRIERS DE LA MÉTALLURGIE A PARIS

Nous avons cru bon d'indiquer les salaires versés dans la métallurgie parisienne, étant donné que tout le système actuel des salaires est basé sur la métallurgie.

ANNÉES	EN FRANCS	ANNÉES	EN FRANCS
1920	2,88	1942	12,50
1921	2,69	1943	12,72
1922	2,68	1944	15,42
1923	2,90		
1924	3,21	1945 :	
1925	3,43	1er trimestre	23,91
1926	3,86	2e trimestre	30,31
1927	4,48	3e trimestre	31,28
1928	4,57	4e trimestre	32,08
1929	5,06		
1930	5,71	1946 :	
1931	5,80	1er trimertre	32,96
1932	5,45	2e trimestre	34,71
1933	5,58	3e trimestre	43,85
1934	5,67	4e trimestre	47,64
1935	5,60		
1936	5,62	1947 :	
1937	8,96	1er trimestre	51,02
1938	10,36	2e trimestre	54,74
1939	11,02	3e trimestre	60,21
1940	11,29	4e trimestre	67,84
1941	11,20		

ANNEXE V

INDICE DU PRIX DES SPÉCIALITÉS PHARMACEUTIQUES, INDICE GÉNÉRAL DES PRIX DE GROS, INDICE DES PRIX INDUSTRIELS.

ANNÉES	INDICE DU PRIX DES SPÉCIALITÉS PHARMACEUTIQUES		INDICE GÉNÉRAL DES PRIX DE GROS	INDICE DES PRIX INDUSTRIELS Base 100 en 1938		
	Base 100 en 1914	Base 100 en 1938	Base 100 en 1938	Produits finis	Produits demi-finis	Matières premières
1850-1860	95	28	—	—	—	—
1914.	100	28,5	—	—	—	—
1926.	250	71	—	—	—	—
1936.	300	85	—	—	—	—
1938.	300	100	100	100	100	100
1er septembre 1939 . .	350	100	101	111	100	100
Février 1942.	403	115	189	201	207	168
Février 1943.	438	125	226	226	212	189
Mars 1945.	578	165	290	277	267	228
Août 1945	700	200	393	434	433	418
Août 1946	980	270	698	600	601	600
Juillet 1947	1.155	330	888	790	763	818
Janvier 1948.	1.750	500	1.463	1.359	1.369	1.348
Février 1948.	1.750	500	1 537	1.491	1.464	1.517
Mars 1948.	1.750	500	1.535	1.516	1.503	1.528

ANNEXE VI

INDICE DES PRIX DE DÉTAIL DE 1914 A 1937 INCLUS

(Base 100 en 1914).

ANNÉES	INDICES	ANNÉES	INDICES
Janvier 1914 . . .	100	Janvier 1926 . .	480
Juillet 1914. . . .	100	Juillet 1926. . . .	574
Janvier 1915 . . .	122	Janvier 1927 . . .	633
Juillet 1915. . . .	122	Juillet 1927. . . .	557
Janvier 1916 . . .	137	Janvier 1928 . . .	578
Juillet 1916. . . .	132	Juillet 1928. . . .	547
Janvier 1917 . . .	139	Janvier 1929 . . .	614
Juillet 1917. . . .	183	Juillet 1929. . . .	622
Janvier 1918 . . .	191	Janvier 1930 . . .	627
Juillet 1918. . . .	206	Juillet 1930. . . .	603
Janvier 1919 . . .	248	Janvier 1931 . . .	644
Juillet 1919. . . .	261	Juillet 1931. . . .	617
Janvier 1920 . . .	290	Janvier 1932 . . .	564
Juillet 1920. . . .	373	Juillet 1932. . . .	547
Janvier 1921 . . .	410	Janvier 1933 . . .	533
Juillet 1921. . . .	306	Juillet 1933. . . .	507
Décembre 1921. .	323	Janvier 1934 . . .	521
Janvier 1922 . . .	319	Juillet 1934. . . .	489
Juillet 1922. . . .	292	Janvier 1935 . . .	460
Janvier 1923 . . .	309	Juillet 1935. . . .	430
Juillet 1923. . . .	321	Janvier 1936 . . .	454
Janvier 1924 . . .	376	Juillet 1936. . . .	461
Juillet 1924. . . .	360	Janvier 1937 . . .	567
Janvier 1925 . . .	408	Juillet 1937. . . .	600
Juillet 1925. . . .	421		

ANNEXE VII

INDICE DES PRIX DE DÉTAIL DE 1938 A 1948

(Base 100 en 1914; Base 100 en 1938).

ANNÉES	INDICES (Base 100 en 1914)	INDICES (Base 100 en 1938)
Janvier 1914	**100**	14
Janvier 1938	691	98
Avril 1938.	690	98
Juillet 1938	690	98
Octobre 1938	690	**100**
Janvier 1939	761	108
Avril 1939.	748	106
Juillet 1939	759	107
Octobre 1939	748	106
Janvier 1940	859	122
Avril 1940.	889	126
Juillet 1940	889	126
Octobre 1940	932	132
Janvier 1941	977	138
Avril 1941.	1 031	146
Juillet 1941	1.088	154
Octobre 1941	1.093	155
Janvier 1942	1.142	162
Avril 1942.	1.193	169
Juillet 1942	1.230	174
Octobre 1942	1.306	185
Janvier 1943	1.394	197
Avril 1943.	1.504	213
Juillet 1943	1.539	218
Octobre 1943	1.705	224
Janvier 1944	1.876	266
Avril 1944.	1.933	274
Juillet 1944	2.069	293
Octobre 1944	2.053	291
Janvier 1945	2.173	308

ANNÉES	INDICES (Base 100 en 1914)	INDICES (Base 100 en 1938)
Mars 1945	2.263	321
Avril 1945	2.296	325
Mai 1945	2.503	355
Juin 1945	2.775	393
Juillet 1945	2 809	398
Août 1945	2.867	406
Septembre 1945	3.199	453
Octobre 1945	3.247	463
Novembre 1945	3.456	490
Décembre 1945	3.510	497
Janvier 1946	3.396	481
Février 1946	3.402	482
Mars 1946	3.463	490
Avril 1945	3.469	491
Mai 1946	3.861	547
Juin 1946	4.071	577
Juillet 1946	4.070	576
Août 1946	5.160	730
Septembre 1946	5.544	785
Octobre 1946	6.056	858
Novembre 1946	6.040	856
Décembre 1946	6.109	865
Janvier 1947	6.042	856
Février 1947	6.057	858
Mars 1947	5.919	838
Avril 1947	5.909	837
Mai 1947	6.267	886
Juin 1947	6 604	935
Juillet 1947	6.813	965
Août 1947	7.544	1.068
Septembre 1947	8 169	1.157
Octobre 1947	8.957	1.268
Novembre 1947	9.430	1.336
Décembre 1947	9.559	1.354
Janvier 1948	9.982	1.414
Février 1948	10.727	1.519
Mars 1948	10.584	1.499
Avril 1948	10 584	1.499
Mai 1948	10 671	1.511

ANNEXE VIII

INDICE DES SALAIRES NOMINAUX ET DU POUVOIR D'ACHAT DES OUVRIERS FRANÇAIS ET ÉTRANGERS

PAYS	CATÉGORIES DE SALAIRES servant à établir les indices	ANNÉE 1946 Base 100 en 1938 (sauf indication contraire)		ANNÉE 1947 Base 100 en 1938 (sauf indication contraire)	
		Salaires nominaux	Pouvoir d'achat	Salaires nominaux	Pouvoir d'achat
Allemagne (zône française).	Salaire horaire masculin.	126 (Septembre.)	111	—	—
Autriche	Salaire mensuel.	121	75	246 (Juillet).	103 (Juillet).
Belgique	Salaire horaire.	280 (Janvier).	84	320 (Janvier).	96
Bulgarie	Salaire journalier (1939 : 100).	601	105	601	92
Danemark	Salaire horaire.	175	108	178	109
Espagne	Salaire horaire.	120 à 160	33 à 44	—	—
Finlande	Salaire horaire à Helsinki (1939 : 100).	454	100	525	105
France	Salaire horaire Paris.	445	69	460 (Avril).	55 (Avril).
	Autres villes.	600	93	615 (Avril).	74 (Avril).
Grèce	Salaire horaire (1939 : 100).	7.707	40	—	—
Hongrie	Salaire horaire (1939 : 100).	50 à 150	14 à 47	—	—
Irlande	Salaire hebdomadaire (1939 : 100).	139	86	152	91
Italie	Salairejournalier.	2.520	68	—	—

PAYS	CATÉGORIES DE SALAIRES servant à établir les indices	ANNÉE 1946 Base 100 en 1938 (sauf indication contraire)		ANNÉE 1947 Base 100 en 1938 (sauf indication contraire)	
		Salaires nominaux	Pouvoir d'achat	Salaires nominaux	Pouvoir d'achat
Norvège	Salaire horaire.	152	98	—	—
Pays-Bas	Salaire horaire.	163	86	176	88
Pologne	Salaire horaire des manœuvres.	1.600	14	—	—
Portugal	Salaire journalier (1939 : 100).	260	126	—	—
Royaume-Uni	Salaire hebdomadaire (1939 : 100).	161	122	170	125
Suède	Salaire horaire.	150	100	—	—
Suisse	Salaire horaire (1939 : 100).	154	101	—	—
Tchécoslovaquie	Salaire horaire.	242	74	251	83

TABLE DES MATIÈRES

Pages.

INTRODUCTION 3

PLAN GÉNÉRAL 6

TITRE PREMIER

ÉTUDE JURIDIQUE DE LA NOTION DE SALAIRE

CHAPITRE PREMIER. — **Du salaire et des accessoires du salaire** . . . 10

I. — Salaire 10

a) Possibilité de payer en nature 11
b) Cantines 12
c) Calcul de la rémunération dans le cas de paiement en espèces. 14

A. Salaire au temps. 14

a) Paiement dans le cas d'absence du salarié. 14
b) Grève perlée 17

B. Salaire au rendement 18

II. — Accesssoires du salaire. 19

A. Prime d'ancienneté 20
B. Gratifications 21
C. Prime d'assiduité et de régularité 23
D. Pourcentage sur le chiffre d'affaires 23
E. Participation aux bénéfices 23
F. Primes et indemnités inhérentes aux conditions de travail. 26
G. Remboursement de frais 28
H. Avantages en nature 28

a) Jurisprudence. 29
b) Évaluation 30
c) Étude des avantages en nature les plus usités 31

1° Eau, gaz, électricité 31
2° Nourriture 31
3° Logement 32

Pages.

CHAPITRE II. — **De la législation actuelle des salaires** 34

I. — Mode de paiement des salaires 35
a) Nécessité de payer en monnaie métallique ou fiduciaire. 35
b) Périodicité du paiement. Distinction entre ouvriers et employés. 36
c) Jours et lieux de paiement autorisés 39
d) A qui doit-on verser le salaire ? 39

II. — Retenues sur salaires 41
A. Compensation dans le cas de fournitures 41
B. Retenues dans le cas d'avance en espèces 42
Saisie-arrêt sur soi-même. Compensation conventionnelle. . 43

III. — Saisie-arrêt ou opposition sur salaire. 45
A. Limitation de la saisie-arrêt. 46
B. Procédure de la saisie-arrêt. 48
1° Citation en conciliation. 49
2° Ordonnance autorisant la saisie-arrêt 49
3° Opposition à l'ordonnance 50
4° Appel de l'ordonnance 51
5° Versement des sommes saisies 51
6° Non-versement des sommes saisies 51
7° Répartition des sommes saisies 52
8° Annulation de la saisie-arrêt 52
9° Registre de l'article 72 52

IV. — Bulletin de paye. 53
A. Mentions obligatoires. 53
1° Nom et qualification de l'ayant-droit 53
2° Montant de la rémunération brute, déductions diverses, montant de la rémunération nette . . 54
Amendes d'atelier 55
3° Nom et adresse de l'employeur. 56
B. Sanctions 57

V. — Livre de paye 57

VI. — Privilèges et garanties du salaire. 58
1° Le salarié créancier privilégié. 58
A. Salarié pouvant se prévaloir du privilège 60
B. Sommes privilégiées. 60
2° Mesures d'exception en faveur de la portion insaisissable du salaire 62

VII. — Prescription. 65

VIII. — Reçu pour solde de tout compte 68
1° Évolution de la jurisprudence jusqu'au 8 oct. 1946. 68
2° Loi du 8 octobre 1946. 71

IX. — Sanctions. 73
1° Infraction aux articles 43, 44*a*, 44*b* et 45 73
2° Paiement de salaires inférieurs aux salaires légaux. 73

TITRE II

HISTORIQUE DU PROBLÈME DES SALAIRES DANS L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

Pages.

Première période : Des origines à 1919. 75

Deuxième période : 1919-1936 85

Troisième période : 1936-1939 88

Loi du 21 juin 1936. 88
Loi du 24 juin 1936. 88
Procédure de conciliation et d'arbitrage 88
Discussions Patronat-C. G. T. de mai-juin 1936 94
Convention Collective du 1er juillet 1936 96
Convention Collective du 28 octobre 1937 99
Convention Collective du 31 juillet 1938 99
Sentence Blanchard du 5 avril 1937 101
Sentence Briotet du 24 décembre 1937 102
Sentence Gaëtan Pirou du 5 août 1938. 106
Sentence arbitrale Amiot-Delerue du 9 mai 1939. 111

Quatrième période : 1939-Août 1944. 113

Décret du 10 novembre 1939 114
Décret du 1er juin 1940 114
Acte dit loi du 23 mai 1941 116
Arrêté du 14 février 1942 117
Arrêté interministériel du 19 juin 1943 119
Projet de novembre 1943 120

Cinquième période : Août 1944-Mars 1945. 122

Arrêté du 14 septembre 1944 123

Sixième période : Mars 1945-Décembre 1947. 126

Remise en ordre des salaires dans l'industrie pharmaceutique . 129
A. Ouvriers. 129
B. Employés 130
C. Cadres et Agents de maitrise 131
D. Visiteurs médicaux. 132
E. Autres salariés. 133
Décision du 31 mai 1946 133
Décision du 12 juin 1946 134
Relèvement des salaires de juillet 1946. 134
Arrêté du 31 mars 1947 : 1er minimum vital 136
Arrêté du 31 mai 1947 : 2e minimum vital 137
Primes à la production 138
A. Évolution de ce problème dans l'industrie française . . . 138
Arrêté du 31 mai 1947. 141
Arrêté du 20 juin 1947 142
Déclaration C. G. T.-Patronat du 16 juillet 1947. 143
Accords du Palais-Royal du 1er août 1947. 145
Arrêté ministériel du 21 août 1947. 146

Pages.

B. Évolution du problème des primes à la production dans l'industrie pharmaceutique 147
1° Ouvriers et employés 147
Protocole du 9 juillet 1947 150
Arrêté du 21 août 1947 153
2° Agents de maitrise et Cadres 154
3° Visiteurs médicaux 155

Septième période : Évolution des salaires depuis le 1er Décembre 1947. 156

Arrêté du 26 novembre 1947 158
Arrêté du 31 décembre 1947. 161
Arrêté du 19 janvier 1948 162
Circulaire d'application du 20 janvier 1948. 162
Répercussion de l'arrêté du 31 décembre 1947 163
Évolution comparative des prix des spécialités pharmaceutiques et des salaires 164
Coût de la vie et salaires 168

A. Période de liberté de fixation des salaires : 1914-1936. . . 168

B. Période des salaires minima obligatoires : 1936-1945 . . . 170

C. Mars 1945-Avril 1948 171
Situation des salariés en octobre 1947 173
Pouvoir d'achat des salariés en Juin 1948. 173

D. Hausse des salaires nominaux et du pouvoir d'achat des travailleurs français et étrangers. 175
1° Salaires nominaux 175
2° Pouvoir d'achat 176

TITRE III

RÈGLEMENTATION ACTUELLE

Chapitre premier. — **Principes généraux de la règlementation actuelle**. 180

A. Les bases de la règlementation actuelle : la qualification professionnelle et le coefficient 180
La qualification professionnelle 180
Le coefficient. 180

B. Définition des différents salaires. 181
1° Le salaire minimum légal. 182
2° Le salaire maximum individuel 182
3° Le salaire moyen maximum. 182

C. Indemnité horaire 184

D. Importance d'un classement correct. 185

E. Procédure en cas de désaccord sur la qualification. . . . 187

Pages.

CHAPITRE II. — Salaires des différentes catégories de travailleurs. . 189

A. Ouvriers 189
1° Répertoire des textes actuellement en vigueur . . 189
2° Différents salaires 189
3° Classification des ouvriers 190
Chef de table, chef d'équipe 190

B. Employés 192
1° Répertoire des textes actuellement en vigueur . . 192
2° Différents salaires 192
3° Classification des employés 193

C. Techniciens et Agents de maitrise 195
1° Répertoire des textes actuellement en vigueur . . 195
2° Différents salaires 195
3° Classification des techniciens et agents de maitrise. 195

D. Collaborateurs techniques et Cadres 196
1° Répertoire des textes actuellement en vigueur . . 196
2° Différents salaires 196
3° Classification des collaborateurs techniques et cadres 197

E. Visiteurs médicaux 201
1° Répertoire des textes actuellement en vigueur . . 201
2° Différents salaires 201
3° Classification des visiteurs médicaux 201
a) Durée du travail 202
b) Ancienneté dans la profession 204
c) Indemnité de déplacement 205
A. Région parisienne 205
B. Province 206
d) Lieu de travail 207
e) Visiteurs exclusifs et visiteurs non exclusifs 207
f) Calcul de la rémunération proprement dite 208

F. V.R.P. (Voyageurs de commerce-Représentants-Placiers). 209
1° Répertoire des textes actuellement en vigueur . . 209
2° Considérations générales sur le statut professionnel des V.R.P. 209
A. Situation juridique du visiteur médical 210
B. Situation juridique des V.R.P. 210
a) Bénéficiaires du statut 211
1. Être V.R.P. au service d'un industriel ou d'un commerçant 211
2. Exercer d'une façon exclusive et constante la profession de V.R.P. 211
3. Ne faire aucune opération pour son compte personnel 212
4. Être soumis à un contrat 212
5. Être lié par un contrat écrit d'une durée fixe ou indéterminée 212

Pages.

b) Indemnité de clientèle 212
c) Carte professionnelle 213
C. Situation juridique d'un placier faisant de la visite médicale, ou, inversement, d'un visiteur médical qui serait en même temps voyageur de commerce 213
3°. Rémunération des V. R. P. 215

G. Salariés occupés à une fonction de gardiennage ou de surveillance 215

I. — Concierges employés dans les établissements industriels et commerciaux 216
A. Répertoire des textes actuellement en vigueur . . 216
B. Différents salaires 216
1° Rémunération en espèces 216
2° Avantages en nature 216
C. Classification des concierges 217

H. — Pompiers 218
a) Répertoire des textes actuellement en vigueur . . . 218
b) Différents salaires 218
c) Classification des pompiers 218

H. Personnel des cantines 218
a) Répertoire des textes actuellement en vigueur 218
b) Différents salaires 219
1. Rémunération en espèces 219
2. Avantages en nature 219
c) Classification du personnel des cantines 220

I. Salariés chargés de veiller à l'Hygiène et à la Sécurité des travailleurs 221
1° — Médecins du travail 221
a) Répertoire des textes actuellement en vigueur . . . 221
b) Différents salaires 221
c) Classification des médecins du travail 222
2° — Services médicaux et sociaux 222
a) Répertoire des textes actuellement en vigueur . . . 222
b) Différents salaires 222
c) Classification des services médicaux et sociaux . . . 222

J. Ouvriers d'entretien 222
a) Répertoire des textes actuellement en vigueur 222
b) Différents salaires 222
c) Classification des ouvriers d'entretien 223

Chapitre III. — Règlementations spéciales 223

I. — Modifications dues aux conditions de travail : heures supplémentaires 224
Première période : 1841-1919 224
Deuxième période : 1919-1936 225

Pages.

Troisième période : 1936-1946 227

Quatrième période : règlementation actuelle 230

A. Heures normales de travail 231

B. Heures supplémentaires 232

1. Horaire d'équivalence 232
2. Dérogations permanentes 233
3. Dérogations temporaires 234
4. Heures supplémentaires proprement dites 234
5. Conditions d'utilisation des heures supplémentaires . . 236

II. — Modifications dues au salarié lui-même 236

A. Jeunes employés et ouvriers 236

B. Salariés physiquement diminués 238

C. Affectations polyvalentes 238

III. — Modifications dues au lieu de travail : abattements de zone 239

IV. — Modifications dues à certaines primes 244

1. Primes d'ancienneté 244
2. Primes inhérentes à la nature du travail 246
3. Gratifications 247

TITRE IV

SALAIRES AU RENDEMENT

A. Système au temps 248

B. Systèmes au rendement 250

1° Conditions économiques 250
2° Conditions sociales 250
3° Conditions techniques 251

C. Principaux systèmes de salaires au rendement 252

1° Salaire aux pièces 252
2° Salaire aux pièces différentiel (système Taylor) 255
3° Salaire différentiel au temps alloué (système Gantt) . . . 257
4° Salaire à primes 258

A. La prime aux pièces 258

B. Système Halsey 259

C. Système Rowan 260

5° Système Bedaux 261
6° Salaires collectifs 262

A. Travail par équipes 263

B. Participation aux bénéfices 264

C. Salaire proportionnel (Système Schueller) 265

TITRE V

CRITIQUE DE LA RÈGLEMENTATION ACTUELLE
MÉTHODE RATIONNELLE DE FIXATION DES SALAIRES

Pages.

I. — Modification à apporter au système actuel 267
Fixation de la valeur du point " heure " 272

II. — Méthode rationnelle de fixation des salaires au sein de l'entreprise 276

1° Élément travail 277

A. Système au rendement ouvrier 278

B. Système au rendement employé 282

2° Élément salarié 288

A. Prime d'assiduité 288

B. Prime d'ancienneté 292

3° Élément entreprise 293

Conclusion 299

ANNEXES

Annexe I. — Barème des salaires versés entre 1803 et 1948 dans l'Industrie Pharmaceutique 303

Première Période (1803-1919) 304

Première Partie (1803-1900) 304
Deuxième Partie (1900-1919) 305

Deuxième Période (1919-1931) 306

Troisième Période (1936-1939) 307

Ouvriers et employés 307
Visiteurs médicaux 309

Quatrième Période (1939-Aout 1944) 311

Ouvriers et employés 311
Visiteurs médicaux 316

Cinquième Période (Aout 1944-Mars 1945) 318

Ouvriers et employés 318
Visiteurs médicaux 320

Sixième Période (Mars 1945-Décembre 1947) 322

Salaires légaux (par ordre alphabétique) 324
Salaires minima des cadres et de certains agents de maitrises entre le 1er Juillet 1947 et le 24 Novembre 1947 (décision unilatérale de l'Union Fédérale des Pharmaciens de France) . 336

Septième Période (Depuis le 1er Décembre 1947) 338

Annexe II. — Indice des Salaires (Base 100 en 1911) 356

Annexe III. — Indice des Salaires (Base 100 en 1938) 357

Annexe IV. — Salaire Horaire moyen en francs des ouvriers de la métallurgie à Paris 358

Annexe V. — Indice du prix des spécialités pharmaceutiques; indice général des prix de gros; indice des prix industriels 359

Annexe VI. — Indice des prix de détail de 1914 à 1937 inclus (Base 100 en 1914) 360

Annexe VII. — Indice des prix de détail de 1938 à 1948 (Base 100 en 1914; Base 100 en 1938) 361

Annexe VIII. — Indice des Salaires nominaux et du pouvoir d'achat des ouvriers français et étrangers. 363

Vu : *Le Président de la Thèse,*
BEDEL.

Vu : *Le Doyen de la Faculté,*
R. FABRE.

Vu et permis d'imprimer :

Le Recteur de l'Académie de Paris,
SARRAILH.

00000. — ANCne IMP. DE LA COUR D'APPEL, 1, RUE CASSETTE, PARIS. — 1948